UNIVERSITÉ DE DIJON — FACULTÉ DE DROIT

Le Contrôle ouvrier dans l'Industrie

THESE POUR LE DOCTORAT

(Sciences économiques et politiques)

Présentée et soutenue devant la Faculté de droit de l'Université de Dijon le 28 juin 1923 à 14 heures.

PAR

Maurice FRELÉCHOUX

Président : M. Georges SCELLE, professeur.
Assesseurs : M. Maurice DESLANDRES, professeur.
M. Maurice VIGNES, professeur.

MACON
J. BUGUET-COMPTOUR, IMPRIMEUR
—
1923

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41535709_0009

UNIVERSITÉ DE DIJON — FACULTÉ DE DROIT

Le Contrôle ouvrier dans l'Industrie

THESE POUR LE DOCTORAT

(Sciences économiques et politiques)

Présentée et soutenue devant la Faculté de droit de l'Université de Dijon le 28 juin 1923 à 14 heures.

PAR

Maurice FRELÉCHOUX

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Président : M. Georges SCELLE, professeur.
Assesseurs : M. Maurice DESLANDRES, professeur.
M. Maurice VIGNES, professeur.

MACON
J. BUGUET-COMPTOUR, IMPRIMEUR

1923

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

JOURNAUX ET REVUES

L'Ame française.
L'Atelier.
Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants français.
Bulletin du Ministère du Travail.
Bulletin périodique de la Presse étrangère.
L'Economie nouvelle.
L'Humanité.
L'Information sociale.
Le Journal officiel.
La Journée industrielle.
L'Opinion.
Le Peuple.
La Réforme sociale.
Revue internationale du Travail.
Revue du Travail.
Le Temps.
La Vie ouvrière.
La Voix du Peuple.

ARTICLES DE REVUE. — BROCHURES. — OUVRAGES.

ADLER (E.). — La loi autrichienne sur les Conseils d'entreprise. *Revue int. du Travail,* mars 1922.

ANTONELLI (E.). — Les actions de travail. Alcan, Paris, 1912.
— La Russie bolcheviste. Grasset, Paris, 1919.

ARNOU (A.). — La participation des travailleurs dans la gestion des entreprises. Thèse, Paris, 1920.

ASSAN (G.-G.). — La question du contrôle ouvrier en Italie. Thèse Paris, 1922.

AUFHAEUSER. — La loi allemande sur les conseils d'entreprise. Mouvement syndical international, décembre 1921.

BARDOUX. — L'ouvrier anglais. Hachette et Cie, Paris, 1922.

BAUMONT et BERTHELOT. — L'Allemagne. Colin, Paris, 1922.

BERNSTEIN (Ed.). — La loi allemande sur les conseils d'entreprise et sa portée. *Revue intern. du Travail*, février 1921.

BRAUNS (H.). — Das Betriebsrätegesetz. Volksvereins Verlag Gmb. h. München, Gladbach, 1920.

BRUNET (R.). — La Constitution allemande du 11 août 1919. Payot, Paris, 1921.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. — Enquête sur les conditions du travail dans la Russie des Soviets. Genève, 1920.

L'organisation de l'industrie et les conditions de travail dans la Russie des Soviets. Genève, 1922.

Etudes et documents. — Série A, nos 2 et 11. Le conflit des métallurgistes en Italie. Le contrôle syndical dans l'industrie, 1920.

N° 16. Les tendances de la législation du travail en Europe depuis la guerre, 1921.

Série B. N° 6. — Les conseils d'entreprise en Allemagne.

N° 7. Le projet de loi sur le contrôle ouvrier en Italie.

N° 8. Une demande de contrôle ouvrier en France.

Série législative. Autriche 1919, nos 9 et 10.

Allemagne 1920, nos 1, 2 et 11.

Norvège 1920, n° 1.

Luxembourg 1920, n° 1.

Tchéco-Slovaquie 1920, n°s 3, 5.

Allemagne 1921, n° 2.

CESTRE (Ch.). — Production industrielle et justice sociale aux Etats-Unis. Garnier, Paris, 1921.

CHAPPEY. — La question sociale en Allemagne. *Revue de Paris*, 1er juin, 1er juillet et 15 octobre 1920.

COMPTE-RENDU de la semaine syndicale de Morlanwelz. Imprimerie Lucifer, Bruxelles, 1921.

DUPUIS. — La délégation ouvrière dans l'usine. Thèse, Paris, 1909.

FAGNOT (Fr.). — La part du travail dans la gestion des entreprises. Alcan, Paris, 1919.

FRANÇOIS-PONCET. — Le contrôle syndical. *Revue de la Semaine*, 15 février 1921.

FRANCQ. — Le travail au pouvoir. Ed. de la Sirène, Paris, 1920.

GOTTSCHALK (Max). — La représentation des ouvriers et des employés dans la direction des entreprises en Allemagne. Haut-Commissariat de Belgique dans les territoires rhénans, 1921.

GRIFFUELHES. — Les objectifs de nos luttes de classe. Paris, 1906.

HALÉVY (Elie). — La politique de paix sociale en Angleterre. Les Whiteley Councils. *Revue d'Economie politique*, 1919, n° 4.

— Etat présent de la question sociale en Angleterre. *Revue politique et parlementaire*, 1922, n° 7.

HAUTECOEUR. — L'agitation ouvrière en Italie. Société d'Etudes et d'Informations économiques, 1921.

HERVAL. — Huit mois de Révolution russe. Hachette, 1919.

HOSCHILLER (Max). — Le mirage du soviétisme. Payot, Paris, 1920.

HUBERT-VALLEROUX. — Les associations coopératives. Paris, 1884.

JOUHAUX et PRÊTÉ. — La houille blanche. Grasset, Paris, 1918.

KOCH. — Arbeiterausschüsse. München, Gladbach, 1907.

LABRY (R.). — L'industrie russe et la Révolution. Payot, Paris, 1919.

— Une législation communiste. Payot, Paris, 1920.

LEROY. — Les techniques nouvelles du syndicalisme. Garnier, Paris, 1921.

LEDERER. — La législation sociale en Autriche. *Revue int. du Travail*, juin 1921.

MANUEL du sectionnaire métallurgiste belge. — Imprimerie Populaire, Bruxelles, 1921.

MARTIN SAINT-LÉON. — Syndicalisme ouvrier et syndicalisme agricole. Payot, Paris, 1920.

MERRHEIM (A.). — La Révolution économique, 1919.

MINISTÈRE DU TRAVAIL BELGE. — Enquête sur le travail industriel aux Etats-Unis. Lesigue, Bruxelles, 1920.

MIREAUX (E.). — Les conseils d'usine dans le Grand-Duché de Luxembourg. *Revue de Paris*, 1er septembre 1921.

NIOX-CHATEAU. — Le contrôle ouvrier et les conseils d'entreprise en Autriche. Thèse, Paris, 1923.

OLIVETTI. — Les accords collectifs en Italie. *Revue internationale du Travail*, février 1921.

PAGNIER (E.). — Les conseils de l'Industrie et du Travail en Belgique. Thèse, Paris, 1919.

PIC (Paul). — Une expérience avortée. *Revue pratique et parlementaire*, 10 août 1922.

PICARD (Roger). — Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises. Rivière, Paris, 1922.

PIROU (Gaëtan). — Le contrôle ouvrier sur la production. *Revue d'Economie politique*, septembre-octobre 1922.

ROMANET. — Organisation des entreprises au point de vue social. Grenoble, 1921.

RUSSEL (Bertrand). — Théorie et pratique du bolchevisme. Ed. de la Sirène, Paris, 1921.

Scelle (Georges). — Le droit ouvrier. Colin, Paris, 1922.

Schefer (René). — Le contrôle ouvrier. *Economie nouvelle*, novembre 1921.

Schwiedland. — L'organisation de la grande industrie en Autriche. *Revue d'Economie politique*, 1891.

Société d'Etudes et d'Informations économiques. — L'application pratique de la loi sur les conseils d'exploitation en Allemagne, 1921.

— Le contrôle syndical sur les industries en Italie, 1921.

Tardy (M.). — La socialisation en Allemagne. Rivière, Paris, 1921.

De Tarlé (A.). — Le régime des conseils en Allemagne. *L'Economiste français*, 5 novembre 1921.

— Les conseils d'ouvriers. *Revue des Deux Mondes*, 10 février 1923.

Truchy. — Le contrôle ouvrier. — *L'Economiste français*, 18 mars 1922.

Turmann. — Problèmes sociaux du travail industriel. Gabalda, Paris, 1921.

Zagorsky. — La République des Soviets. Bilan économique. Payot, Paris, 1921.

— L'évolution actuelle du bolchevisme. Polovozky, Paris, 1922.

XXX. — L'état d'esprit et la situation en Italie. *Le Correspondant*, 10 mars 1921.

INTRODUCTION

Fin avril 1901, au cours d'une conférence qu'il donnait à la Société d'Economie sociale, le comte de Mun s'écriait : « La question sociale est avant tout une question d'égards. L'ouvrier français veut être traité en homme intelligent et compétent, capable de donner son avis, digne d'être écouté. Beaucoup de malentendus qui troublent l'harmonie des maîtres et des ouvriers, qui sèment la méfiance et finissent par engendrer la haine disparaîtraient si tout le monde était convaincu de cette vérité. » (1) Un tel langage, qui dans la bouche d'un homme comme M. de Mun n'est pas pour nous surprendre, prenait cependant ce jour-là une valeur particulière, si l'on songe que l'on était alors en pleine grève de Montceau-les-Mines. Et plus près de nous, le 4 mars 1916, répondant à l'invitation que lui avait adressée la Fédération des Industriels et des Commerçants français à venir exposer devant ses membres le point de vue ouvrier sur les conditions du travail d'après guerre, M. Léon Jouhaux s'exprimait ainsi : « Le capitaliste doit être guidé par l'unique souci de développer son industrie dans le sens du bien-être général, il doit

(1) De Mun : Grèves, arbitrages, syndicats. *Réforme sociale* du 16 mai 1901.

voir dans le travailleur un collaborateur auquel il doit donner une liberté plus grande, capable d'éveiller chez lui l'initiative, l'intelligence et le respect de sa dignité. L'homme-machine est un mauvais ouvrier capable de remplir son rôle d'automate, incapable d'être l'auxiliaire intelligent du progrès. » (1)

Lorsque l'on compare ces deux jugements émis à quelque quinze ans d'intervalle par des hommes si différents tant par leur formation intellectuelle et sociale que par leurs idées politiques, on est frappé des points communs à chacun d'eux. Que ce soit l'ancien leader catholique ou le secrétaire actuel de la Confédération générale du Travail, tous deux sont unanimes pour affirmer que les ouvriers doivent être associés à la production autrement que comme simples machines, qu'il est grand temps de passer dans l'organisation économique du régime de l'autocratisme au régime de la collaboration intelligente et éclairée et, si l'un voit en lui la solution des conflits sociaux, l'autre le considère comme le facteur essentiel du progrès.

Meilleur rendement du travail, paix sociale, n'est-ce pas en quelque sorte le double but à atteindre, le double idéal à réaliser. Et pour y parvenir que préconise-t-on? Réclame-t-on pour les travailleurs une amélioration quelconque de leur vie matérielle, demande-t-on que leurs fatigues soient diminuées et leurs salaires augmentés? Non, on demande seulement qu'ils soient traités en « hommes intelligents ».

Une telle revendication peut paraître étrange, pour certains même elle semblera paradoxale, et pourtant,

(1) Léon Jouhaux : Compte-rendu de la causerie de M. Léon Jouhaux. *Bulletin de la Fédération des industriels et des commerçants français*, 1916, n° 3.

lorsque l'on s'y arrête, lorsque l'on apporte à son examen quelque attention, on ne tarde pas à s'apercevoir qu'elle n'est pas dépourvue de tout fondement.

Que l'on veuille bien considérer, en effet, ce qui se passe dans l'industrie moderne. Partout et peu à peu la machine s'est substituée à l'individu : elle a réduit son labeur, amoindri son effort, mais aussi elle l'a asservi. Comme le disait il a quelques mois le vice-président de la *Midvale Steel and Ordnance C°,* M. Williams R. Dickson, « l'ouvrier n'est plus qu'une pièce d'accouplement dans un mécanisme compliqué auquel il obéit au lieu de le diriger » (1). Et la division du travail, la spécialisation des tâches, le taylorisme sont venus aider la machine dans son œuvre d'asservissement. Contraint de faire, de répéter pendant des heures, des jours, des mois, des années peut-être la même opération élémentaire, l'ouvrier a vu son intelligence se recroqueviller, nous dirons même s'atrophier. Monotone, son travail est devenu pour lui une corvée et il s'y est adonné sans entrain et sans goût.

Et, en même temps qu'elle se mécanisait, l'industrie se concentrait. La grande entreprise prit la place du petit atelier et c'est par centaines et par milliers que vinrent s'y engouffrer les travailleurs. Dans ce nouvel état de choses, le patron a perdu tout contact avec ses ouvriers, il ne les connaît plus, souvent même il ne les voit plus. Son autorité, il l'a déléguée à une foule d'agents et ce sont ceux-ci qui en son nom édictent les règlements, procèdent à l'embauchage, distribuent les tâches, fixent les salaires, prononcent les sanctions. Contre leurs décisions peu ou point de recours : le

(1) Paul Léger : La démocratie industrielle, d'après les ingénieurs américains. *Opinion,* 25 décembre 1920.

patron est trop haut ou il est trop loin. D'ailleurs, peu lui importe, à ses yeux aussi l'ouvrier n'est qu'un outil vivant, qu'un instrument plus perfectionné dont on peut, du fait qu'on le rémunère, disposer à sa guise et par là même abandonner et jeter au rebut, lorsque le temps ou l'effort lui auront fait perdre tout ou partie de sa puissance créatrice. Du travailleur on n'a exigé qu'une chose : qu'il produise et cela sans s'inquiéter de savoir s'il avait conscience de ce qu'il faisait et si le salaire qui lui était alloué était suffisant pour faire face aux charges qui lui incombaient.

Et dans l'usine, l'horizon de l'ouvrier s'est borné et s'est obscurci. Rivé à sa machine, il n'a plus vu qu'elle et parce que sa main en assurait le fonctionnement, il s'est cru seul et unique facteur de la production. Ignorant des exigences et des besoins de l'industrie, vivant dans un milieu où l'on partageait ses conceptions et ses idées, le patron ne lui est plus apparu que comme un exploiteur et un parasite, comme un être vivant et s'enrichissant à ses dépens. On lui a dit qu'il était lésé, que son salaire subissait des prélèvements iniques, et sans rechercher quelle part de vérité pouvait contenir une telle assertion, il y a cru. Il a sollicité des réformes, formulé des revendications et trop souvent sa voix n'a pas été entendue! Il a protesté contre des abus, s'est dressé contre des injustices et trop souvent encore personne ne s'est levé pour parler au nom du droit!

Aussi, comment voudrait-on que dans de pareilles conditions la méfiance et l'antipathie ne soient pas entrées dans son cœur? Comment voudrait-on que son indifférence à l'égard de l'usine ne se soit pas muée en hostilité ?

Sans doute, nous n'avons pas la prétention d'affirmer

que les choses se passent ainsi dans toutes les entreprises. Tous les patrons n'assimilent pas leurs ouvriers à des machines « remplaçables à volonté et sans bourse délier ». Il en est et nous sommes pleinement d'accord avec M. François-Poncet « qui ont conscience des responsabilités que leur rôle de chef leur confère vis-à-vis de leur personnel, qui s'efforcent de se l'attacher, qui travaillent à perte plutôt que de mettre leurs ouvriers à la rue et qui derrière l'ouvrier cherchent l'homme, le père de famille et s'intéressent sincèrement à son sort » (1). De même tous les travailleurs ne voient pas en leur patron un ennemi, il y en a qui comprennent que produire n'est pas tout, qu'il faut vendre, que sur le marché l'on doit tenir compte de la concurrence qui de jour en jour se fait plus âpre et plus sévère, qu'il est nécessaire, pour qu'une entreprise se maintienne, de constituer de fortes réserves et de pratiquer de larges amortissements. Mais combien peu nombreux encore sont ceux qui dans l'un et l'autre camp pensent et agissent ainsi!

Constatons les faits sans incriminer personne. D'ailleurs, il faut bien reconnaître que dans l'état actuel, il ne peut guère en être autrement.

Comme le fait remarquer judicieusement M. Charles Dulot, par suite du développement de l'industrie, patrons et ouvriers sont « dans l'impossibilité d'envisager un problème donné sous le même angle et avec le même ordre de préoccupation » (2). Tandis qu'un patron considère d'abord et presque exclusivement la question

(1) André François-Poncet : Une formule nouvelle : Le contrôle syndical. *Revue de la Semaine*, 18 février 1921.

(2) Charles Dulot : Notre programme. *Information Sociale* du 6 janvier 1921.

sous son aspect économique, l'ouvrier au contraire est porté à contester l'intérêt économique ou à le subordonner enitèrement à l'intérêt social. Et c'est dans ce défaut de compréhension, dans cette ignorance mutuelle qu'il faut rechercher la cause initiale de la plupart des conflits sociaux. Sans doute parfois l'opposition des intérêts n'y est pas étrangère mais seule elle ne serait pas capable de produire cette haine qui fait que d'adversaires on arrive à se traiter en ennemis; seule, elle ne pourrait engendrer ces luttes incessantes et sans merci qui tout en ruinant les industries, viennent plonger les foyers ouvriers dans la désolation et la misère. Tout le mal réside dans cette différence de mentalités, dans cette étroitesse de vues qui font que salariants et salariés n'arrivent plus à considérer un fait sous ses différents aspects et sous ses multiples faces. Aussi, c'est à elles qu'il faut s'attaquer, ce sont elles qu'il faut chercher à détruire! Comment y parviendra-t-on? Sera-ce par la force et par la violence ? Non, leur emploi ne nous donnerait que des résultats décevants. La paix sociale ne peut sortir d'une lutte où il y aurait un vainqueur et un vaincu. Les moyens à employer sont d'un autre ordre : ouvriers et patrons doivent se compénétrer, chacun doit sortir de son isolement et de son égoïsme. Faisant abstraction de leurs conceptions et de leurs sentiments personnels il faut qu'ils arrivent à se convaincre qu'ils sont les éléments d'un tout et que si l'un d'eux vient à défaillir l'œuvre de la production est irrémédiablement compromise. Frères siamois, le travail et le capital sont incapables de vivre et d'agir l'un sans l'autre. Aussi, pourquoi chercheraient-ils à se subjuguer mutuellement, pourquoi l'un affirmerait-il que de son seul côté sont les droits et qu'à l'autre n'incombent que des devoirs ?

Au lieu d'élargir chaque jour le fossé qui les sépare, au lieu de dresser barricade contre barricade, ne serait-il pas préférable d'entrer loyalement en contact et de chercher un terrain d'entente? Ne vaudrait-il pas mieux se voir plus souvent, causer plus fréquemment, faire de part et d'autres quelques concessions et quelques sacrifices, se traiter en un mot comme des collaborateurs et des associés plutôt que de s'entre-déchirer et de se haïr ?

Aussi, c'est parce que nous sommes profondément convaincus que le problème du progrès est intimement lié à celui de la paix sociale que nous avons jugé bon d'étudier dans les quelques pages qui vont suivre une question qui bien que fort ancienne s'est posée au lendemain de la guerre avec une force et une acuité singulières. Nous avons nommé la question du contrôle ouvrier ou si l'on aime mieux celle que l'on a coutume de désigner plus communément sous le nom de participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

Ce n'est d'ailleurs pas sans une certaine appréhension et sans quelques scrupules que nous avons abordé ce sujet à la fois si complexe et si délicat. Connaissant les nombreuses polémiqnes qu'il a déjà suscitées nous nous sommes demandés à maintes reprises si nous étions bien qualifiés pour l'entreprendre, si nous pouvions y apporter une pensée libre de toute entrave, s'il nous était possible enfin de juger les dires et les actes de tous et de chacun avec toute indépendance et sans partipris. Y sommes-nous parvenus? Au lecteur de décider. Quoi qu'il en soit, en écrivant cette étude nous n'avons eu qu'une pensée et qu'un but : travailler à l'avènement de la paix sociale.

Nous avons divisé notre étude en trois parties. Dans une première, nous nous efforçons de définir le contrôle ouvrier, de délimiter son domaine et de rechercher par qui et comment sont constitués les organes chargés de l'exercer.

La seconde est consacrée à la manière dont le problème de contrôle ouvrier a été posé et résolu dans les principaux pays industriels d'Europe et d'Amérique. Faute d'une documentation suffisante il ne nous a pas été possible de passer en revue tous les Etats où les revendications des travailleurs en faveur de la démocratisation de l'industrie ont reçu quelque commencement de satisfaction. Disons d'ailleurs qu'en ce qui concerne les pays que nous avons spécialement étudiés notre travail comporte parfois d'assez grosses lacunes que le manque de renseignements, le silence de correspondants et l'ignorance de plusieurs langues ne nous a pas permis de combler.

Enfin, dans une troisième partie, nous essayons de conclure sur les différents problèmes que l'introduction du contrôle ouvrier dans l'industrie peut soulever.

Avant de clore cette introduction, nous nous faisons un devoir de remercier tous ceux qui ont contribué à nous documenter, et en particulier le Bureau international du Travail, la Société d'Etudes et d'Informations économiques, la Fédération des Industriels et des Commerçants français et la Centrale belge d'Education ouvrière. D'autre part nous tenons à mentionner comme ayant grandement facilité notre tâche, les ouvrages de MM. Fagnot, Arnou et R. Picard sur la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

PREMIÈRE PARTIE

LE CONTROLE OUVRIER

SA DÉFINITION, SON DOMAINE, SES ORGANES

I. — DÉFINITION DU CONTRÔLE OUVRIER

Au premier abord, il semble assez facile de donner une définition de ce qu'il faut entendre par « contrôle ouvrier », mais lorsqu'après avoir réfléchi et avoir en quelque sorte décortiqué la pensée de ceux qui en ont parlé soit pour le préconiser, soit pour le repousser, on cherche à s'en faire une idée nette, on ne tarde pas à s'apercevoir que cette notion offre moins de clarté et de précision qu'on ne le supposait.

Si l'on s'en tient au langage courant, le mot contrôle apparaît comme synonyme de droit de regard : il implique une idée de surveillance qui, pour être plus ou moins accentuée, ne se confond cependant pas avec l'idée de gestion. Celui qui contrôle en effet ne commande ni n'exécute, son rôle se borne à faire des constatations, à se documenter sur certains faits, à voir si les choses se sont ou non passées selon les règles; quant à prendre des sanctions ou à en appliquer, cela n'est ordinairement pas de sa compétence. Est-ce dans ce sens qu'il faut entendre le mot « contrôle » lorsque nous le rencontrons dans l'expression « contrôle ouvrier ».

On peut l'admettre et cela étant, le contrôle ouvrier pourrait se définir la faculté donnée aux travailleurs d'une entreprise d'examiner certains faits, de prendre connaissance de certaines situations qui jusqu'alors n'étaient connues que du patron. Telle est la forme première sous laquelle on peut concevoir le contrôle ouvrier.

Il en est une autre. Depuis quelques années nos économistes et nos financiers ont attribué au mot contrôle un sens complètement différent de celui qui lui était réservé dans le langage ordinaire. Ce sens, ils ne l'ont d'ailleurs pas créé, s'étant contentés de conférer au mot français contrôle la signification qu'en Amérique et en Grande-Bretagne avait toujours été donnée au terme anglais « control ». Or, dans ces pays « control » veut dire gestion, gouvernement. Aussi, si dans une revue industrielle ou dans un journal de Bourse nous tombe sous les yeux une phrase dans le genre de celle-ci : M. X... contrôle telle société », gardons-nous bien de conclure que, dans la firme envisagée, M. X... est vérificateur, commissaire aux comptes ou remplit quelque fonction analogue. En réalité, sa situation est moins modeste, l'emploi du mot contrôle indiquant que dans la société en question M. X... possède une part d'intérêt telle qu'il a voix prépondérante dans ses conseils et dans ses assemblées et qu'il lui est loisible de lui donner l'impulsion qu'il juge à propos. Contrôle ouvrier pris dans ce sens équivaut donc à gestion ouvrière.

Cette notion, comme la précédente du reste, a ses adeptes et si certains ne veulent considérer le contrôle ouvrier que comme un simple droit de regard sur l'entreprise, droit qui ne comporte ni participation à sa gestion ni même possibilité de présenter des observations

ou de faire des suggestions, combien plus nombreux sont ceux pour qui cette expression signifie éviction du patronat et mainmise des ouvriers sur les industries.

Quelle est de ces deux notions celle qui nous paraît le mieux concrétiser les aspirations de la classe ouvrière. Est-ce la première? On peut en douter. Il est probable en effet qu'en réclamant le contrôle ouvrier les travailleurs entendent obtenir autre chose qu'un simple droit de surveillance et de documentation. Quant à la seconde, elle semble devoir réaliser un vœu bien cher au prolétariat. Celui-ci ne chantait-il pas déjà, il y a quelque cinquante ans :

> Ouvrier, prends la machine.
> Prends la terre, paysan.

Et de nos jours n'est-ce pas le même souhait qu'il formule quand il clame dans l'*Internationale* :

> Nous ne sommes rien, soyons tout.

Pourtant, il n'apparaît pas que la grande masse des travailleurs, anarchistes et communistes mis à part, envisagent le contrôle ouvrier comme devant aboutir à la dictature du prolétariat. Pour M. de Man, l'un des secrétaires les plus en vue de la Centrale syndicale belge, « l'objectif final du mouvement universel vers le contrôle ouvrier c'est de réaliser dans le domaine de la production, de la gestion des usines, des ateliers, des charbonnages et des bureaux, les principes fondamentaux de la démocratie : le gouvernement avec le consentement des gouvernés, le droit de tous à savoir comment agit ce gouvernement, à collaborer à l'établissement de ses règles et à surveiller son action; c'est le remplacement de l'autorité absolue d'un patron ou d'un

groupement de financiers absentéistes par l'autorité collective de tous ceux qui prennent part à la production » (1).

A s'en tenir à cette définition du but du contrôle ouvrier, définition que du reste ont fait leur la plupart des chefs du syndicalisme, le contrôle ouvrier ne signifie pas seulement que le personnel d'une entreprise possédera le droit de regard, la faculté de se documenter sur ce qui s'y passe, le pouvoir de présenter des revendications et des vœux, il signifie également que celui-ci aura le droit de participer à sa gestion.

Le contrôle ouvrier suppose donc de la part du patronat un abandon de son absolutisme, une diminution de son autorité et, pour les salariés, un pouvoir de délibération et de décision.

II. — LE DOMAINE DU CONTRÔLE OUVRIER

Le contrôle ouvrier étant ainsi défini, il importe d'en tracer les limites. Où commence-t-il? Où se termine-t-il? Ces deux questions ont déjà été maintes fois posées dans les milieux syndicalistes et il semble bien qu'elles n'ont pas encore reçu de solution définitive.

M. de Man pense qu'il y a contrôle ouvrier dès que les ouvriers organisés, appuyés par la force syndicale, interviennent d'une manière permanente dans la gestion intérieure des entreprises (2). Cette conception nous paraît un peu trop étroite et s'il fallait la prendre à la lettre le contrôle ouvrier ne compterait aujourd'hui

(1) H. de Man : Préface du *Manuel du sectionnaire métallurgiste belge*, p. III.

(2) H. de Man : Compte-rendu de la Semaine syndicale de Morlanwelz (4-10 septembre 1921).

encore qu'un très petit nombre de réalisations. On doit donc l'élargir et lui donner une base plus étendue et cela, quitte à ne plus être entièrement d'accord avec le leader syndicaliste belge. Pour nous, le contrôle ouvrier commence le jour où le patron jusque-là maître absolu dans son entreprise abandonne à son personnel, de bonne grâce ou contraint, une fraction de ses prérogatives, une parcelle de son autorité. Cela étant, nous voulons voir un embryon de contrôle ouvrier dans ces conseils d'usine, dans ces délégations ouvrières dont les membres, choisis par le patron ou élus par les salariés, se rencontrent périodiquement avec les représentants de la direction pour transmettre les doléances, les vœux, les observations du personnel, pour fixer dans le détail les conditions de travail et de salaire et parfois même pour discuter des intérêts généraux de l'entreprise.

Les attributions de ces conseils sont purement consultatives, la plupart d'entre eux ont une existence toute précaire, étant donné qu'ils sont de création purement patronale et cependant l'on peut dire déjà qu'ils constituent le premier stade du contrôle ouvrier. En les instituant, en leur donnant certains droits, en leur permettant certaines initiatives, le patron a fait abandon entre leurs mains d'une partie de ses privilèges. Il a admis qu'il n'était pas omniscient, qu'il était sujet à se tromper et s'il demeure toujours libre de ne tenir aucun compte des recommandations qui lui sont faites et des revendications qui lui sont soumises, il est certain que s'il est intelligent, s'il n'a pas l'esprit buté, il saura leur donner la suite qu'il convient. Ainsi les conseils d'usine prennent une part indirecte à la gestion.

Avec la reconnaissance par le patronat des commissions ouvrières chargées de veiller à l'exécution des

contrats collectifs et à l'application des lois sociales, le contrôle monte d'un degré.

Il franchit une nouvelle étape lorsqu'à l'égal du patron, les délégués des ouvriers sont appelés à siéger dans des conseils mixtes, dotés d'un pouvoir vraiment exécutif soit pour interpréter les points obscurs des conventions collectives, soit pour en combler les lacunes, soit pour trancher les différends que peut faire naître leur application.

Le contrôle ouvrier atteint enfin son apogée lorsqu'au travail sont ouvertes toutes grandes les portes des conseils d'administration et de gérance, lorsqu'on lui donne voix délibérative sur tout ce qui touche à la gestion aussi bien financière que commerciale et administrative bref, lorsque patrons et ouvriers participent avec les mêmes droits à la direction de l'entreprise.

Et c'est là, à notre avis, que doit se limiter le domaine du contrôle ouvrier. Au surplus, ce que nous venons de dire pour les entreprises privées doit s'appliquer également aux entreprises étatisées ou municipalisées. Celles-ci en effet sont simplement des transformations du mode de propriété individuelle et en général elles n'impliquent pas de transformation des procédés de gestion intérieure de la production. Les ouvriers dans ce cas changent de patron mais les procédés patronaux restent les mêmes.

Par contre, le contrôle ouvrier ne peut se concevoir ni dans la coopérative ouvrière de production, ni dans l'entreprise nationalisée. En ce qui concerne la première, parler de contrôle ouvrier est un non-sens et une absurdité. Sous la forme coopérative, tous les travailleurs ne sont-ils pas égaux en droits? Ne sont-ils pas les maîtres de leur entreprise? N'est-ce pas eux qui en

dirigent la production? Il est vrai que dans la pratique les choses sont parfois loin de se passer ainsi. Combien avons-nous de coopératives de production où l'organisation intérieure du travail ne diffère en rien de celle que nous connaissons dans les entreprises capitalistes?

Quant à la nationalisation qu'est-ce en réalité? Le mot est nouveau, pourtant l'idée n'est pas d'aujourd'hui. C'est la même ou à peu de choses près qu'au siècle dernier on avait coutume de traduire par le mot « socialisation » (1). On peut donc la définir : le transfert à la collectivité de telle fonction ou de telle propriété qui jusqu'alors avait appartenu à des particuliers. Nous n'avons pas à rechercher de quelle manière s'opérera ce transfert. Devenue propriété de la collectivité, l'industrie nationalisée ne sera pas exploitée par l'Etat mais par des organismes autonomes dont feront partie des représentants des producteurs — ouvriers et techniciens — des consommateurs et de l'Etat. Ces organismes — comité central, comités régionaux ou locaux — ont chacun dans leur sphère des attributions comparables à celles des conseils d'administration des sociétés anonymes. Ils président à l'organisation du travail, fixent les salaires, procèdent au recrutement du personnel; en un mot, c'est à eux qu'il incombe d'assurer la gestion de l'industrie nationalisée. Or dans ces conseils, l'élément ouvrier est fortement représenté; il participe donc

(1) Suivant M. G. Bourgin, tandis que la socialisation a pour but de remettre entre les mains de la collectivité nationale toute l'industrie et tout le commerce, — depuis une trentaine d'années les socialistes ont reconnu que « les convenances » de l'exploitation agricole s'opposaient à un régime de socialisation, — la nationalisation ne tendrait qu'au retour à la collectivité des industries essentielles : chemins de fer, mines, industries électriques, etc. C'est d'ailleurs ainsi que l'a conçu la C. G. T. Cf. *Atelier*, 3-10-17 avril 1920, et G. Bourgin, *Réforme sociale*, juillet-août 1921.

pour une large part à toutes les décisions qui peuvent y être prises. Dans ce cas, à quoi bon établir des délégations ouvrières chargées de contrôler les conditions de travail et de salaire? Si l'on concède aux ouvriers d'avoir des représentants auprès des différents conseils, leur mission ne pourra être, somme toute, que de pure surveillance. En effet, en leur accordant une part effective de gestion, on romprait en faveur de la classe ouvrière l'équilibre établi au sein des conseils et l'on pourrait s'attendre à ce que les autres groupes d'intéressés refusent de collaborer ou revendiquent des avantages équivalents. Ainsi la question du contrôle ouvrier qui se comprend parfaitement lorsqu'il s'agit d'entreprise capitaliste, étatisée ou communalisée, ne se pose plus dans l'association ouvrière de production et l'industrie nationalisée.

D'autre part, restent en deçà du contrôle les conventions collectives conclues entre patrons et ouvriers et qui tendent à fixer les conditions de travail et de salaire. Que le fait de passer de pareils contrats implique le droit pour les ouvriers d'en surveiller l'exécution et que cette simple surveillance constitue déjà une participation à la fonction patronale, cela est incontestable; mais encore faut-il pour qu'il y ait vraiment contrôle qu'il existe des organes permanents de surveillance et qu'en outre ces organes aient tout pouvoir pour prendre de concert avec la direction les décisions interprétatives ou complémentaires du contrat collectif.

Enfin nous pensons avec M. Roger Picard que l'on ne peut faire entrer dans le domaine du contrôle ouvrier les commissions mixtes d'arbitrage, chargées de résoudre les conflits individuels ou collectifs qui peuvent se produire à l'occasion du travail. En effet, de même

que l'élaboration du contrat collectif n'exige qu'une intervention passagère des représentants ouvriers, la commission arbitrale ne fonctionne qu'accidentellement et seulement si elle est saisie (1).

III. — LES ORGANES DU CONTRÔLE OUVRIER

Après avoir cherché à définir le contrôle ouvrier et à en délimiter son domaine, il nous reste à connaître par qui et comment il sera exercé. Ici comme dans les questions précédentes on est loin d'être d'accord.

Les syndicalistes sont unanimes à déclarer que le contrôle ouvrier ne peut être exercé que par une délégation ouvrière fortement appuyée par le syndicat et en relations étroites avec lui. Pour eux le contrôle doit être syndical. Leur opinion se justifie si l'on considère la convention collective comme la base du contrôle ouvrier et comme appartenant au syndicat seul de conclure de pareilles conventions. D'autres, par contre, pensent que l'intervention ouvrière dans la gestion peut très bien être réalisée par des organismes indépendants, isolés, sans attache aucune avec les organisations extérieures à l'entreprise.

Comment seront constituées les commissions ouvrières de contrôle? Leurs membres seront-ils choisis par le patron, élus par le personnel, désignés par le syndicat? Ces trois modes de nomination sont aujourd'hui en vigueur, et si le premier semble être tombé quelque peu en désuétude, le troisième ne paraît pas avoir conquis beaucoup de sympathies en dehors des milieux syndicalistes. Lorsque le patron nomme lui-même les mem-

(1) Cf. R. Picard, op. cité, p. 33 et sq.

bres du conseil d'usine, il tient compte généralement de certaines situations qui lui paraissent garantes d'un choix judicieux, c'est ainsi que nous rencontrons des établissements dont le conseil est composé de tous les ouvriers et employés comptant au moins vingt années de présence (1). Dans la plupart des cas, cependant, c'est le système de l'élection qui domine, c'est d'ailleurs aussi le plus rationnel. Sont électeurs tous les membres du personnel remplissant certaines conditions d'âge et de services. En ce qui concerne l'éligibilité, ces conditions sont le plus souvent légèrement renforcées. Quant au nombre des délégués qui doivent constituer le conseil, il varie suivant l'importance de l'entreprise et la réglementation adoptée : notons qu'on a tendance à donner à chaque atelier une part de représentation dans le conseil. Parfois celui-ci est divisé en deux sections, l'une spécialement chargée de surveiller l'exécution du contrat collectif et de régler avec la direction les conflits qui peuvent s'élever entre elle et la main-d'œuvre, l'autre devant s'occuper exclusivement de soumettre au patron toutes les idées qui pourraient améliorer l'organisation technique de l'usine. La raison donnée est la suivante : on estime, et cela peut-être à juste titre, que les hommes qui deux ou trois fois par semaine se trouvent de part et d'autre d'une table pour résoudre des différends, ne peuvent être que médiocrement disposés à cette collaboration que suppose l'étude en commun de questions techniques (2). Le cas des conseils superposés ayant chacun une compétence propre tout en restant reliés les

(1) Tel est le cas des établissements Joya, de Grenoble.

(2) De semblables conseils existent en Angleterre dans l'industrie du bâtiment.

uns aux autres n'est pas non plus inconnu dans certaines firmes américaines et anglaises.

Rares sont encore les conseils dont les membres sont désignés directement par le syndicat. On rencontre cependant des organisations ouvrières qui ont réussi à obtenir des chefs d'industrie que seuls les ouvriers syndiqués puissent participer à l'élection et à la constitution des conseils d'usine. Dans ce cas, le conseil est à l'entière dévotion du syndicat. Cette tendance des syndicats de mettre la main sur les commissions ouvrières, de se les annexer, d'en faire en quelque sorte leurs agents de contrôle et d'exécution à l'intérieur de chaque usine s'est du reste nettement manifestée au cours de ces dernières années. Dans tous les pays où les conseils d'entreprise ont reçu consécration légale, nous avons vu les syndicats s'efforcer de les embrigader, de les faire entrer dans la hiérarchie syndicale et l'on a pu constater que partout où les groupements ouvriers étaient fortement organisés, cette manœuvre a parfaitement réussi.

Cette collaboration étroite, cette union intime entre comités d'usine et syndicats était d'ailleurs pour ces derniers une question de vie ou de mort. En se développant, en prenant corps, ces nouveaux organismes n'allaient-ils pas oublier le syndicat, se dresser en concurrents et prononcer son exclusion des questions du travail ?

Tout cela était à redouter et lorsque nous étudierons le problème du contrôle ouvrier dans les différents Etats, nous verrons quels efforts les syndicats n'ont pas déployés pour empêcher que leurs fonctions essentielles ne leur soient arrachées par les conseils ouvriers.

DEUXIÈME PARTIE

LES PROJETS ET LES RÉALISATIONS DE CONTROLE OUVRIER

RUSSIE

Henri Barbusse écrivait récemment dans *Clarté* : « Il convient de remiser pour quelque temps les illusions que de grands événements tels que la guerre et la constitution de la Révolution russe ont pu faire naître à un moment donné dans nos esprits et dans nos cœurs. Ces preuves irréfutables n'ont pas convaincu une portion assez nombreuse ou assez menaçante des victimes universelles.

« Il convient donc de réfréner les impatiences et d'essayer loyalement d'être utiles en commençant par le commencement. Notre époque n'est pas celle des réalisations, mais encore celle des erreurs; il faut agir en conséquence dans notre domaine particulier. » (1)

Jusqu'alors nous n'avions pas été habitués à entendre nos révolutionnaires parler de la sorte. Il est vrai qu'en s'exprimant ainsi Barbusse ne faisait que répéter à voix basse ce que depuis longtemps on disait bien haut à

(1) *Clarté*, novembre 1921.

Moscou. Maintes fois déjà Tchitchérine, Kameneff et Trosky nous avaient révélé que « le mouvement révolutionnaire était mal parti », que « de grosses fautes avaient été commises », que sans plus tarder il fallait « procéder à une nouvelle orientation » et « tenir compte des lois économiques ». Et Lénine lui-même, au dernier congrès panrusse des Soviets (1-4 novembre 1921) n'était-il pas contraint d'avouer « qu'il était nécessaire de se replier jusqu'au jour où ayant suffisamment appris, on serait en mesure de se repréparer et de recommencer l'offensive » (1).

Cinq ans à peine se sont écoulés depuis l'avènement des Soviets en Russie et combien paraît déjà lointaine cette époque où la *Pravda* et les autres feuilles bolchevistes de Pétrograd et de Moscou imprimaient dans leurs colonnes que l'incendie révolutionnaire s'étendait partout, que l'Europe était en proie aux troubles et aux désordres et que le jour était proche où la garde rouge se battrait sur les barricades de Berlin et place de la Concorde à Paris (2).

Nous n'avons pas la prétention de faire ici l'histoire de la Révolution russe, ni même d'exposer les plans économiques qu'ont eu ou pu avoir les différents gouvernements qui se sont succédé en Russie d'avril 1917 à nos jours. Notre but est plus modeste, il ne vise qu'à rechercher comment les révolutionnaires russes — menchevistes et bolchevistes — ont compris le contrôle ouvrier et l'ont réalisé dans leur pays. Et ici encore, faute d'une documentation suffisante et impartiale, nous

(1) *Izvestia* du 4 novembre 1921, cités par le *Peuple* du 22 novembre 1921.

(2) Cf. Max Hoschiller : Le mirage du soviétisme, p. 40 et sq. Payot, Paris, 1921.

ne pourrons qu'en indiquer les grandes lignes sans pouvoir conclure sur sa valeur pratique. Au préalable, il nous semble utile de faire un retour en arrière, de jeter un regard sur ce qu'était, en 1914 et en 1917, le prolétariat industriel russe, et de voir dans quelle situation se trouvait l'industrie à la veille de la guerre et de la révolution.

Bien que les statistiques n'aient pas été précisément le fort du gouvernement impérial, on évaluait généralement à 130-135 millions le nombre des habitants qui avant la guerre peuplaient la Russie d'Europe. Sur cette masse on comptait quelque 20 millions de citadins et 110 à 115 millions de ruraux. Et parmi ces 20 millions de citadins, on avait peine à trouver 2 millions de travailleurs industriels. Aussi, même avec l'appoint des 800 à 900 mille ouvriers et employés qui constituaient le personnel subalterne des chemins de fer, « la classe ouvrière n'était qu'une goutte d'eau dans l'océan de la Russie rurale » (1).

D'ailleurs, pouvait-on logiquement donner le nom d'ouvriers à tous ces gens occupés dans l'industrie? Non, car la grande majorité, les neuf dixièmes de la population des usines étaient des paysans qui, s'ils avaient abandonné le champ pour le faubourg, n'avaient pas moins gardé avec la terre des liens très étroits.

Venant travailler seul à la ville, le paysan russe laissait au village sa femme et ses enfants et c'était à eux qu'il incombait de faire fructifier les quelques arpents qu'il y avait conservés. Au surplus, comme le dit M. Horschiller, « l'état des récoltes l'intéressait plus que la marche de son usine, qu'il n'envisageait qu'au point

(1) Max Hoschiller, op. cité, p. 65.

de vue du salaire et comme un appoint temporaire ».

Ce n'était donc pas parmi de tels gens que l'industrie russe pouvait songer à recruter sa main-d'œuvre qualifiée : la plupart ne pouvaient guère être employés que comme manœuvres, d'où le petit nombre des spécialistes indigènes (1). Il ne fallait pas non plus demander à ces hommes qui ordinairement ne restaient que trois ou quatre mois dans la même usine ou dans le même chantier, de se plier à une discipline syndicale. Et encore, l'auraient-ils voulu que cela leur aurait été bien difficile. La loi du 17 mars 1907 sur les unions professionnelles n'avait donné aux syndicats qu'une vie toute précaire, aucun d'eux ne pouvant légalement se constituer sans avoir été préalablement autorisé (2). Et cette autorisation, il semble bien que le gouvernement tzariste ne l'accordait pas très souvent. Quant aux syndicats qui étaient tolérés, ils vivaient sous la menace perpétuelle de la suppression (3). Malgré tout, quelques organisations ouvrières étaient parvenues à se former clandestinement, tel était le cas de l'association des typographes de Moscou et du syndicat des ouvriers sur métaux de Pétrograd. D'autre part, pour suppléer à l'absence des syndicats traqués on avait vu se constituer dans quelques grands établissements industriels des sortes de comités dont les membres, élus par le personnel, devaient être

(1) Il faut dire aussi que la majeure partie des entreprises industrielles étant entre les mains de sociétés étrangères, celles-ci tenaient en général à ce que leurs cadres soient composés d'un personnel appartenant à leur nationalité. D'où le nombre exceptionnel de techniciens et d'ouvriers français, allemands et belges.

(2) De mars à juillet 1907, 68 demandes d'enregistrement sur 116 furent repoussées.

(3 De 1907 à 1917, le Syndicat des métaux fut dissous à dix reprises et chaque fois sa direction fut emprisonnée.

les porte-parole de leurs camarades auprès de la direction. Il apparaît toutefois qu'en 1914 le nombre des travailleurs industriels organisés ne pouvait guère dépasser cent cinquante à deux cent mille. Telle était, avant la guerre, la situation de l'industrie russe au point de vue des effectifs; voyons maintenant dans quel état elle se trouvait en ce qui concerne la production.

Malgré le développement des industries extractives, l'industrie russe était obligée de s'adresser à l'étranger pour la plus grande partie des matières premières nécessaires à la production. Ni l'Oural, ni le Donetz, ni la Pologne ne lui assuraient un ravitaillement suffisant en charbon. Quant au fer et à l'acier, c'était à l'Allemagne ou à la Suède qu'il était nécessaire d'avoir recours. Les industries de transformation, grâce au concours des capitaux et des techniciens étrangers, étaient, elles aussi, sorties peu à peu de l'état embryonnaire dans lequel elles étaient restées jusqu'au début du vingtième siècle : l'industrie textile employait plus d'un demi-million d'ouvriers et la métallurgie et la mécanique en comptaient près de trois cent mille. Pourtant, la production demeurait insuffisante pour satisfaire aux besoins d'un empire aussi vaste que la Russie.

I. — L'INDUSTRIE RUSSE ET LA GUERRE

A l'essor industriel russe, la guerre allait porter un coup fatal (1). Persuadé que les hostilités seraient de courte durée, comprenant mal le rôle que l'industrie devait y jouer, le gouvernement, au lieu de maintenir

(1) Cf. R. Labry : L'industrie russe et la Révolution, p. 44 à 66. Payot, Paris, 1920.

les ouvriers dans les usines et de renforcer leur nombre, appela à l'armée tous les mobilisables.

Et c'est dans l'envoi au front d'une main-d'œuvre sinon qualifiée, du moins quelque peu expérimentée, ainsi que dans le retour dans leur patrie d'une foule d'ingénieurs et d'ouvriers étrangers, qu'il faut voir le commencement de la désorganisation de l'industrie russe. Pour combler les vides on fera appel aux jeunes gens, aux femmes, aux prisonniers de guerre et si le nombre total des travailleurs occupés dans les ateliers et dans les usines est, en 1916, supérieur de plus d'un tiers à celui d'avant guerre, le rendement est loin de l'égaler.

A la question de la main-d'œuvre venait d'ailleurs s'ajouter celle du ravitaillement en matières premières. Privée dès août 1914 de ses importations par la Baltique, amputée dès 1915 d'une de ses plus riches provinces industrielles, réduite à ses seules ressources, la Russie, après un an de guerre, était plus que jamais incapable de suffire aux besoins de l'armée et du pays. Ses chemins de fer, médiocres comme installation et comme rendement dès le temps de paix, mal outillés, fatigués par la tension de la mobilisation, ne pouvaient être à la hauteur de la tâche qui leur incombait. Et le gouvernement lui-même par son incurie et son formalisme semblait vouloir aider à la désorganisation. Pensait-il donc que les revers successifs de ses troupes, le déséquilibre grandissant entre les salaires des ouvriers et le coût de la vie, le spectacle de bénéfices scandaleux réalisés par certains magnats de l'industrie et du commerce n'étaient pas suffisants pour donner prise à la propagande socialiste contre le tzarisme et la bourgeoisie ? On est tenté de le croire lorsque l'on se rap-

pelle avec quel dédain ceux qui étaient au pouvoir en janvier 1917 parlaient de la Révolution qui, quelques jours plus tard, allait les renverser.

II. — L'INDUSTRIE RUSSE ET LA RÉVOLUTION DE FÉVRIER 1917

Bien qu'au cours des deux premières années de guerre le nombre des travailleurs industriels ait passé de deux à trois millions, les syndicats, toujours sous le régime de la loi de 1907, ne semblaient pas s'être développés dans les mêmes proportions. Par contre, les comités d'usine s'étaient multipliés et, à la fin de 1916, toute entreprise de quelque importance en possédait. Leurs membres appartenant presque tous aux partis avancés s'occupaient d'ailleurs plus de préparer l'avènement d'une république sociale-démocrate que de défendre les intérêts immédiats de la classe ouvrière. Sans liens apparents entre eux au début, ces comités avaient, en octobre 1916, réussi à constituer un comité central dit « Comité de l'industrie de guerre », où chacun d'eux avait son représentant. C'est en quelque sorte de ce comité qu'allait sortir la Révolution. En effet, le 9 février 1917, le gouvernement faisait arrêter les ouvriers délégués du Comité de l'industrie de guerre sous l'inculpation de propagande révolutionnaire. Aussitôt l'effervescence gagnait les usines et les chantiers, les meetings succédaient aux meetings, les manifestations aux manifestations, partout l'on entendait des agitateurs préconiser la lutte contre la guerre et la révolte pour la

(1) Simon Zagorsky : La République des Soviets. Bilan économique. Payot, Paris, 1921.

conquête de la république démocratique. Le 7 mars, devant l'impossibilité de rétablir le calme dans ses ate- la direction des usines de Pontiloff décidait le lock-out. Le lendemain, la grève générale était proclamée à Pétrograd, et deux jours plus tard, dans le but de donner au mouvement une direction unique, les ouvriers élisaient un Conseil de délégués (10 mars).

Et tandis que la Douma, refusant de se soumettre à l'oukase qui la prorogeait, siégeait en permanence, et formait un Comité exécutif d'où devait naître le Gouvernement provisoire, le Conseil des délégués ouvriers s'organisait sur des bases plus larges et devenait, avec Tcheize, Kerensky, Skobeleff, élus par le peuple des usines, les troupes révolutionnaires et les groupements socialistes, le Conseil des délégués ouvriers et soldats. Le Soviet était créé et c'était lui qui allait dicter ses actes et imposer ses résolutions au Gouvernement provisoire.

C'était aux ouvriers que la Révolution devait son triomphe et si la victoire leur avait donné le sentiment de leur force, elle avait aussi excité leurs désirs (1). Allaient-ils se courber sous l'absolutisme patronal ces gens qui venaient d'en finir avec « l'hydre tzariste » ? Cela était peu certain. Il n'aurait pas fallu leur crier qu'ils étaient les maîtres, leur représenter les industriels comme les meilleurs soutiens du régime déchu et leur dire que toute la fortune que ceux-ci possédaient était du bien volé. Il n'aurait pas fallu non plus manquer de sang-froid et d'initiative comme ce fut le cas de nombreux chefs d'entreprises. Trop de ceux-ci s'étaient enfuis dès les premiers troubles, trop d'usines étaient abandonnées à elles-mêmes, lorsqu'après avoir jeté les

(1) Cf. R. Labry, op. cité, p. 66 à 79.

fondements des premières organisations révolutionnaires politiques, les masses ouvrières y revinrent. Et là où ils ne trouvèrent pas l'administration ancienne, les travailleurs s'empressèrent d'en constituer une nouvelle. Les postes occupés jadis par les directeurs, les ingénieurs, les chefs de services furent attribués aux membres des comités d'usine et lorsque quelques semaines plus tard, la Révolution s'étant un peu calmée, les anciens titulaires vinrent reprendre possession de leurs fonctions, les ouvriers les obligèrent à s'adjoindre comme aides, les membres des comités d'usine auxquels ces fonctions avaient été assignées. Ainsi un contrôle de fait fut établi sur tout ce qui se passait à l'usine. Et ce qui avait eu lieu pour les entreprises abandonnées ne devait pas tarder à s'étendre à tous les autres établissements industriels : partout l'on vit ces comités réclamer une part de gestion (1).

Pour empêcher que cette revendication n'aille trop loin et ne vienne ainsi accentuer la désorganisation de l'industrie, déjà si mal en point, Kornovaloff alors ministre du Commerce et de l'Industrie fit voter par le Gouvernement provisoire la loi du 23 avril 1917 qui, tout en consacrant officiellement l'existence des comités d'usine, venait en délimiter le rôle et les attributions.

Elu par les ouvriers de l'entreprise, le comité d'usine ne pouvait être dissous par le patron toutefois, celui-ci pouvait en demander la dissolution à une commission paritaire, présidée par un agent du Gouvernement. Les pouvoirs des comités d'usine étaient soigneusement dé-

(1) Cf. Discours de Liévine. Première conférence des Comités de fabrique et d'usine. Compte-rendu officiel, Pétrograd, 1917.

finis : ils ne devaient s'occuper que des intérêts professionnels et de la discipline du travail. On ne leur accordait ni le droit d'embauchage, ni celui de renvoi, à plus forte raison, ils n'avaient aucunement à intervenir dans la direction technique et commerciale des entreprises.

Cette loi, qui en autre temps aurait passé pour très libérale et aurait classé la Russie au premier rang des Etats en matière de législation sociale ne satisfit personne. Aux yeux des extrémistes le contrôle qu'elle donnait aux comités d'usine était manifestement insuffisant; pour les patrons, elle était suivant le mot de M. Labry « la porte ouverte à toutes les exigences et à tous les conflits » (1).

Remarquons aussi que la loi du 23 avril 1917 ne s'appliquait qu'à l'industrie privée, les établissements de l'Etat ayant obtenu un statut accordant à leurs comités des attributions beaucoup plus étendues. Voici d'ailleurs, tirés du règlement des arsenaux, quelques articles qui nous renseignent amplement sur les pouvoirs des comités d'usine dans les entreprises de l'Etat :

Art. 5. — Tous les règlements concernant l'organisation intérieure de l'atelier (fixation de la durée du travail, salaires, embauchage et renvoi des ouvriers et des employés) sont fixés par le comité d'usine, qui en informe le chef de l'usine ou les chefs de services.

Art. 6. — Tout le personnel administratif, le chef de l'usine, les chefs de service et d'atelier et autres doivent être acceptés par le comité d'usine..... Le comité d'usine a le droit d'exiger le renvoi de personnes faisant partie de l'administration qui ne seraient pas en mesure de garantir les relations normales avec les ouvriers.

(1) Cf. R. Labry, op. cité, p. 80 *in fine*.

Art. 7. — Le comité d'usine est l'organe qui contrôle la gestion de la direction dans les domaines administratifs, économiques et techniques.

Afin d'effectuer ce contrôle préventif, le comité d'usine nomme parmi ses membres des représentants dans le conseil de direction de l'usine, dans les comités de gestion et les comités techniques et dans tous les services de l'établissement. Ces représentants ont le droit de prendre connaissance de tous les documents officiels de la direction, de tous les devis et de toutes les pièces d'entrée et de sortie (1).

Si tels étaient les pouvoirs de certains comités d'usine en plein régime Kerensky, on est en droit de se demander ce qu'ils seront six mois plus tard, lorsque Lénine aura réalisé son coup d'Etat.

Mal accueillie dans les milieux ouvriers comme dans ls sphères patronales, la loi du 23 avril 1917 devait être funeste à l'industrie car, si dans quelques établissements où la gangrène bolcheviste n'avait pas encore pénétré, on put voir les comités d'usine s'efforcer d'assurer, de concert avec la direction, la marche de l'industrie, il n'en fut pas de même partout. Dans les grandes agglomérations, dans les vastes entreprises, l'entente entre patrons et ouvriers fut en général impossible. Aux comités furent appelées les têtes les plus chaudes, les esprits les plus exaltés, ceux qui n'envisageaient le contrôle que comme la mainmise des ouvriers sur l'industrie. Repoussant l'arbitrage des chambres de conciliation, violant les contrats qu'ils viennent à peine de signer, on les voit s'arroger tous les droits qui constituent

(1) Cité par A. Merrheim dans son exposé sur le contrôle ouvrier en Russie à la Semaine syndicale de Morlanwelz (septembre 1921).

les privilèges du chef d'entreprise. C'est ainsi, qu'ils veulent être les maîtres de fixer les salaires et d'embaucher et de renvoyer qui leur plaît parmi le personnel.

D'ailleurs les comités d'usine ne sont pas seuls; s'y adjoignent bientôt une foule d'organismes aux attributions mal définies qui, sous le nom de comités d'enquête, de commissions de contrôle et de répartition, viennent tous apporter leur contribution au désarroi et à la ruine de l'industrie. Et lorsqu'on se plaint au Gouvernement provisoire de leurs prétentions, celui-ci intervient moins pour les réfréner que pour les reconnaître et les homologuer.

Aussi ne doit-on pas être étonné si en octobre 1917 un quart des industriels avaient déjà abandonné leurs entreprises. Réduits à eux-mêmes, ne pouvant compter sur aucun appui du Gouvernement, « ils préféraient tout quitter que de continuer une lutte dans laquelle ils savaient par avance qu'ils allaient succomber ».

Et la faillite de l'industrie russe allait commencer : les heures de travail sont réduites, les salaires subissent des hausses continues, et à l'augmentation du coût de la vie correspond une diminution au moins équivalente sinon supérieure de la production. Les usines Poutiloff qui en juin 1916 avaient fourni 623,293 pouds de métal n'en donnaient un an après que 74,538. A Moscou, chez Michelson, de 2,500 pouds d'acier en mars 1917, la production tombait à 360 en juin. Sans doute la diminution était moins rapide à l'intérieur. Pendant quelques semaines le Donetz et l'Oural parviennent à se maintenir, mais eux aussi ne tardent pas à être contaminés « par l'épidémie dont se meurent Moscou et Pétrograd » (1). Dans les houillères l'extraction décroît pro-

(1) Cf. Raoul Labry, op. cité, p. 99 à 127.

gressivement et en six mois la productivité mensuelle de l'ouvrier mineur passe de 5 1/2 à 4. Pourtant, faute de wagons et de chalands, le charbon s'accumule dans les chantiers et le long des quais. Jamais le carreau des mines n'a connu un tel encombrement.

Il est vrai que les transports sont également en pleine désorganisation. Dès le début de la Révolution, n'a-t-on pas vu « s'éparpiller à travers les réseaux ferrés tout un essaim de comités » (1). Vivant à leur guise, faisant ce que bon leur semble, décidant des horaires et des matières à transporter, refusant d'obéir aux injonctions ds chefs, les malmenant même s'ils ont l'air de vouloir insister, les comités s'attribuent tout pouvoir. Dans les ateliers de construction et de réparation, des choses identiques se passent et tandis que le matériel roulant se détériore et s'entasse aux portes des parcs et des dépôts, les ouvriers courent aux palabres et aux meetings. Devant un pareil spectacle, le ministre des voies et communications, le directeur de l'exploitation veulent-ils risquer une observation, c'est par la violence et par la menace qu'on leur répondra.

Sur toute la ligne il faut céder. Au surplus pourrait-il en être autrement : ceux qui sont à la tête du Gouvernement ne sont-ils pas ceux qui prêchaient hier l'insurrection contre le Capital, qui encourageaient les augmentations démesurées de salaires, qui, introduisant le contrôle ouvrier dans un pays où, suivant l'expression du leader indépendant allemand Dittmann, « la masse est sans culture, sans jugement, économiquement et politiquement ignorante et par conséquent incapable d'action » (2), mettaient entre les mains d'un

(1) Max Horschiller, op. cité, p. 182.

(2) Cf. *L'Atelier*, 11 septembre 1920.

prolétariat imbécile un instrument inconnu et inéprouvé. Aussi, comme conclut M. Labry, dès Kerensky, le bolchevisme existait en fait ; les formules : « la terre et l'usine à celui qui y travaille; prends ce qu'il te plaît » s'étaient déjà ancrées dans les cerveaux populaires. Et il est évident que le jour où un pareil gouvernement voudra réagir, endiguer la paresse et réprimer les abus, ceux dont il tient son existence, alors même qu'aucun meneur ne serait derrière eux pour les exciter, se dresseront tous pour lui réclamer des comptes et lui signifier son congé (1).

III. — LE BOLCHEVISME ET LE CONTRÔLE OUVRIER

En prenant possession du pouvoir, comment Lénine allait-il traiter l'industrie ? Allait-il, en fidèle disciple de Karl Marx, procéder immédatement à son étatisation? Cela n'était guère possible. En agissant ainsi, n'était-ce pas porter atteinte à la prépondérance qu'avaient acquise les comités d'usine sous le Gouvernement provisoire ? En donnant au pouvoir le droit de contrôler et de réglementer l'industrie, n'est-ce pas en quelque sorte décider leur mise en tutelle ? Opérer ainsi aurait été très imprudent. Aux travailleurs des usines, le contrôle ouvrier n'apparaissait-il pas comme la vraie panacée ? N'était-ce pas à eux que les bolchevistes devaient leur victoire ? Ensuite, pouvait-on s'aliéner leur sympathie alors que les vaincus conservaient la confiance

(1) Raoul Labry, op. cité, p. 126.

de la grande majorité des paysans? (1). Enfin, n'étaient-ce pas eux, bolchevistes, qui autrefois avaient été les pionniers les plus ardents du contrôle ouvrier ?

Lénine était trop fin et trop avisé pour l'avoir oublié. Il semble aussi que les nouveaux maîtres comme leurs prédécesseurs au Gouvernement provisoire avaient misé sur la spontanéité et la force créatrice des masses. Ils n'avaient pas compris que celles-ci ne voyaient dans la Révolution que le commencement d'une ère de paresse et de bien acquis sans travail. Les premiers mots des ouvriers russes à la nouvelle de la chute du tzar et de l'instauration du régime républicain n'avaient-ils pas été : « Est-ce que nous allons encore devoir travailler maintenant que nous sommes en République?» (2)

Aussi Lénine, tant par le décret du 14 novembre 1917 que par le règlement qui un mois plus tard allait venir le compléter, ne devait que légaliser l'état de choses existant. Suivant la parole de M. E. Antonelli : « En formulant dans des textes législatifs un régime légal, on n'apportait aucun avantage matériel nouveau, on ne pouvait que délimiter les pouvoirs qui, jusqu'alors, avaient été illimités. » (3)

Elaboré à la hâte — il fut rendu le lendemain de la bataille de Tsarskoïe-Selo qui devait consacrer la défaite de Kerensky — le décret sur le contrôle ouvrier renfermait de grosses lacunes. La nécessité de les combler rapidement s'imposait, d'où le règlement d'application du 12 décembre 1917. Préparé par une commission

(1) Cf. Décret du 8 décembre 1917 du Conseil des Commissaires du peuple prononçant la dissolution de l'Assemblée Constituante. On sait que celle-ci était composée en majeure partie de socialistes révolutionnaires de droite.

(2) Cf. Herval : Huit mois de Révolution russe. Hachette, 1919.

(3) E. Antonelli : La Russie bolcheviste, p. 248. Grasset, 1919.

composée de représentants du Comité central exécutif des soviets, des députés ouvriers, soldats et paysans (D. O. S. P.), du soviet panrusse des unions professionnelles, du centre panrusse des comités d'usines et de fabriques et de la section économique du soviet des D. O. S. de Moscou, celui-ci fixait d'une manière plus précise les attributions des différents organes qui devaient assurer la réalisation du contrôle ouvrier (1).

Et maintenant, examinons comment, dans les premiers qui suivirent leur accession au pouvoir, les dirigeants bolchevistes conçurent et organisèrent le contrôle ouvrier.

Dans l'article premier du décret du 14 novembre 1917, il était stipulé que le contrôle devait être établi « dans toutes les compagnies industrielles, commerciales, bancaires, agricoles, de transport, coopératives de production et autres entreprises occupant des ouvriers soit dans leurs ateliers ou chantiers, soit au dehors ». D'après ce texte, il semblait bien que le contrôle devait s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit le nombre des salariés qui pouvaient y être employés. C'est d'ailleurs ainsi qu'il fallait l'entendre car, si le règlement du 12 décembre 1917 spécifiait dans son article final que les dispositions qui y étaient contenues ne visaient que les entreprises comptant au moins cent ouvriers, il n'était pas moins ajouté que « pour les autres, le contrôle ouvrier devait être réalisé autant que possible en se guidant sur le présent règlement ».

Appartenant à tous les ouvriers de l'entreprise, par le moyen de quel organe le contrôle allait-il être exercé?

(1) *Izviestia,* 16 novembre et 9 décembre 1917. Cf. R. Labry, op. cité, p. 258-262, et Une législation communiste, p. 127-139.
Voir aussi : E. Antonelli, op. cité, et Bureau international du travail dans la Russie des Soviets. Berger-Levrault, Paris, 1920.

On se rappelle qu'à la suite de la révolution de février s'étaient constitués dans tous les établissements industriels des comités d'usine. La loi du 23 avril 1917 leur avait donné une existence légale et avait défini leurs pouvoirs. Il était donc assez naturel qu'on les utilisât, et cela d'autant plus que la plupart d'entre eux avaient à leur tête des hommes qui depuis longtemps étaient acquis aux idées bolchevistes. Ces comités devinrent les commissions de contrôle. Remarquons cependant que ces dernières ne pouvaient être composées uniquement d'ouvriers : décret et règlement spécifiant que place devait être faite au sein des commissions aux représentants des employés et du personnel technique, ceux-ci devant être désignés par l'Assemblée générale des ouvriers. C'est cette commission de contrôle qui devait être le trait d'union entre le personnel et l'administration; celui-là ne pouvait entrer en relations avec celle-ci que « sur mandat direct et avec l'autorisation préalable de la commission » (1).

Quant aux attributions de la commission de contrôle, elles avaient été indiquées d'une façon assez sommaire dans les articles 1 et 6 du décret. On y disait que les commissions devaient contrôler « la production, la vente et le magasinage des produits et matières premières ainsi que la gestion financière de l'entreprise », qu'elles avaient en outre le droit « de fixer le minimum de rendement et de prendre des mesures pour établir le prix de revient des objets fabriqués ». Ces attributions furent revisées et complétées dans l'article 5 du règlement. C'est aux commissions qu'il incombait de détermi-

(1) Il avait été décrété, le 24 novembre 1917, que l'application du contrôle ouvrier ne souffrait pas d'exception au profit des entreprises étrangères.

ner les quantités de marchandises, de combustibles et de matières premières possédées par l'entreprise et celles qui lui étaient nécessaires pour assurer son fonctionnement normal. Elles devaient prévoir si l'industrie n'était pas menacée de crise et, le cas échéant, en relever les causes et indiquer le nombre des ouvriers pour lesquels le travail pourrait faire défaut. A elles aussi de prendre toutes mesures pour soutenir la discipline et l'activité ouvrières et de surveiller l'exécution des décisions des organes gouvernementaux touchant l'achat et la vente des marchandises. Elles devaient également faire en sorte que le rendement de l'entreprise reste dans les proportions fixées par les organismes régulateurs. Enfin elles pouvaient proposer des modifications à l'outillage et à la répartition du personnel.

Comme on peut le constater, les attributions des commissions de contrôle étaient à la fois très vastes et très complexes. D'ailleurs pour qu'elles puissent remplir leur mission, les chefs d'entreprise étaient tenus de mettre à leur disposition leurs livres et leurs bilans. Elles avaient le droit de vérifier la comptabilité, d'examiner la correspondance commerciale, pouvaient pénétrer quand bon leur semblait dans les bureaux,magasins, ateliers de l'entreprise et assister à titre d'information aux séances des représentants des organes de direction. Dans ce dernier cas, elles avaient même la faculté d'adresser aux directeurs « des déclarations et interpellations sur toutes les questions touchant au contrôle ».

Quant au patron, que devenait-il dans ce nouveau système ? Lui retirait-on la propriété de son usine ? Le décret du 14 novembre et le règlement du 12 décembre sanctionnaient-ils la mainmise absolue des ouvriers sur l'entreprise ? Il ne le semble pas à la lecture des articles

7 et 9 du règlement, le premier de ceux-ci précisant que « seul le propriétaire a le droit de donner des ordres quant à la direction, la marche et le fonctionnement de l'entreprise et que seul en ces points il a à assumer toute responsabilité » ; le second, que « la commission de contrôle n'a pas le droit de s'emparer de l'entreprise et de la diriger ». Quelles raisons poussaient les bolchevistes à agir de la sorte ? Le manque de techniciens sans doute. De même les questions financières restaient du domaine du seul patron. C'est du moins ce qu'il fallait conclure de l'article 8 du règlement, lequel disposait que les commissions de contrôle n'avaient pas à s'occuper des questions financières des entreprises. Cela était du reste en contradiction formelle avec ce qui avait été édicté le mois précédent, le décret du 14 novembre ayant spécifié que le contrôle ouvrier devait s'étendre à la gestion financière des entreprises. Pourquoi ce revirement ? Voulait-on faire une concession au patronat ? Ecoutons plutôt ce qu'écrit à ce sujet M. Raoul Labry : « Le contrôle ouvrier gardait le propriétaire comme bailleur de fonds, ce qui avait le double avantage d'économiser les ressources fort appauvries du Trésor, de ruiner un capitaliste, enfin d'entretenir chez les ouvriers l'esprit révolutionnaire et la haine contre la bourgeoisie en rendant le patron responsable de tous les retards de paiement de salaires, de tous les refus d'augmentation, de toutes les difficultés financières. » (6) Le patron n'était plus qu'un banquier. D'autorité véritable, il n'en avait plus, il ne pouvait plus en avoir. Toutes les décisions de la commission ouvrière de contrôle n'étaient-elles pas pour lui exécutoires ? Il

(1) Cf. R. Labry : L'industrie russe et la Révolution, p. 137.

est vrai que s'il trouvait qu'elles empiétaient sur sa compétence, il lui restait la ressource de s'adresser aux organes supérieurs de contrôle pour obtenir leur annulation. Car, la commission ouvrière de contrôle n'était pas seule et si deux fois par mois, elle était obligée de rendre compte de son activité à l'Assemblée générale des employés et des ouvriers de l'entreprise, elle devait le faire également à l'organe de contrôle dont elle dépendait et sous la direction duquel elle fonctionnait.

Au-dessus d'elle en effet, et au premier degré, se trouvait la commission de contrôle et de répartition de l'Union professionnelle de la branche d'industrie à laquelle appartenait l'entreprise considérée. C'est cette commission qui recevait les plaintes et tranchait les contestations et les conflits entre chefs d'entreprise et commissions ouvrières. Lorsque ces dernières ne remplissaient par leur devoir, elle avait le droit de les dissoudre et de faire procéder à de nouvelles élections. Contrôlant entièrement une branche d'industrie, elle était appelée à distribuer entre les différentes entreprises de son ressort, les stocks de matériel, les réserves de combustible, la main-d'œuvre qui pouvait être en surplus dans l'une ou l'autre d'entre elles. Elle pouvait également demander aux commissions régulatrices gouvernementales de fermer certaines entreprises pour soutenir les autres et le cas échéant, elle devait se charger de répartir entre les firmes en activité les ouvriers et les employés sans travail. De plus, devant assurer le fonctionnement régulier des entreprises soumises à son contrôle, elle avait à prendre toutes mesures utiles pour empêcher leur fermeture et leur arrêt à moins que ceux-ci n'aient été décidés par les organes régulateurs. Enfin c'était à elle qu'il appartenait de donner

toutes instructions techniques aux commissions de contrôle de chaque entreprise de sa branche d'industrie.

Quant à son mode de constitution, il ne pouvait être qu'électif : la moitié de ses membres était désignée par les commissions de contrôle de toutes les entreprises qu'elle avait sous sa juridiction, l'autre moitié était nommée par la direction, les délégués ou l'assemblée générale de l'Union professionnelle. Ses membres pouvaient être choisis parmi les ingénieurs et les statisticiens.

Les décisions de la Commission de contrôle et de répartition n'étaient pas sans appel. L'article 17 du règlement prévoyait en effet que plainte contre ses décisions et ses actes pouvait être portée au Conseil régional du contrôle ouvrier. Ce dernier — dans certains grands centres, il voyait sa compétence limitée à une seule localité — jugeait et décidait toutes les questions d'ordre général pour l'ensemble ou pour quelques-unes seulement des commissions de contrôle et de répartition d'une région donnée et unifiait leur activité conformément aux indications du Conseil panrusse du contrôle ouvrier. Composé de représentants des comités d'usine, du conseil régional des ouvriers et des soldats et des coopératives ouvrières, chaque conseil régional du contrôle ouvrier était tenu d'avoir auprès de lui un conseil d'experts, d'économistes, de techniciens et autres personnes qui, par leur connaissance et leur pratique de l'industrie, pouvaient être consultées utilement.

Tout au faîte de l'édifice était placé le Conseil panrusse du contrôle ouvrier qui, constitué par des délégations des différentes organisations professionnelles et politiques, devait élaborer les plans généraux du contrôle, régulariser les rapports des commissions

régionales et statuer en dernier ressort sur tout ce qui concernait le contrôle ouvrier. Organe suprême du contrôle ouvrier, le Conseil panrusse n'était pas moins sous la dépendance du Conseil supérieur de l'Economie nationale, lequel avait à s'occuper d'organiser l'activité économique de la nation et les ressources financières du Gouvernement et était lui-même sous la tutelle du Conseil des commissaires du peuple.

Tel était l'organisme compliqué et puissant que les bolchevistes avaient créé pour présider à l'enfantement de la société nouvelle et qui, suivant Lénine, allait être « le véhicule du socialisme en Russie et dans le monde ».

Voyons maintenant comment décret et instructions sur le contrôle ouvrier devaient être suivis et quels résultats allait donner leur application.

On pourrait croire que l'accueil qui leur fut réservé ait été plus enthousiaste que celui qu'avait reçu quelques mois auparavant la loi du 23 avril 1917 qui avait sanctionné l'existence des comités d'usine. En les signant Lénine ne stabilisait-il pas le régime de fait qui peu à peu s'était établi dans l'industrie au cours du passage au pouvoir de Kerensky ? Il semble qu'il n'en fût rien et si l'on croit M. Max Horschiller, en dépit de toutes les concessions gouvernementales leur promulgation ne devait causer que désillusion et mécontentement dans les masses ouvrières (1). Celles-ci n'arrivaient pas à comprendre quel rôle le patron avait encore à jouer dans la nouvelle organisation du travail, leur manque de perspicacité les empêchant de se rendre compte du but véritable que poursuivaient les dirigeants bolchevistes en pratiquant cette politique de demi-mesures.

(1) M. Horschiller, op. cité, p. 170-171.

Les comités d'usine de leur côté jugeaient néfaste cette réglementation qui, en les rattachant à des organes directeurs et à la hiérarchie syndicale, allait mettre un frein aux pouvoirs qu'ils s'étaient si largement octroyés. Ce n'était pas ainsi qu'ils avaient rêvé le contrôle ouvrier, et en le réclamant, ils ne pensaient pas qu'à l'autorité patronale allait se substituer la tutelle de l'Etat et des Unions professionnelles. Au cours des séances consacrées à l'élaboration des instructions sur le contrôle ouvrier n'avait-on pas vu les délégués des comités d'usine préconiser l'indépendance et l'autonomie des organes inférieurs de contrôle, estimant, ajoutaient-ils, « que la masse saurait incarner elle-même le principe du contrôle » (1). Et n'était-ce pas de la bouche de l'un de leurs leaders, Jivotoff, que devait sortir ces paroles qui en disent suffisamment long sur la manière dont certains concevaient le contrôle ouvrier : « Chez nous, aux comités d'usine, on élabore des instructions qui viennent d'en bas pour embrasser toutes les branches d'industrie, ce sont là des instructions de l'atelier, de la vie; par conséquent ce sont les seules instructions qui puissent avoir de la valeur. Elles montrent de quoi sont capables les comités d'usine et par cela même elles doivent dominer tout ce qui concerne le contrôle ouvrier. » (1)

Contrôle par en bas, autonomie et indépendance vis-à-vis du syndicat et de l'Etat, telles étaient les revendications des comités d'usine. Cependant ni le décret ni les instructions générales sur l'application du contrôle ouvrier ne devaient leur donner satisfaction.

(1) Cf. Lozovsky (Dridzo). Le contrôle ouvrier. Pétrograd, 1918, cité par Max Horschiller, op. cité, p. 155 et sq.

Cela étant, quelle attitude allaient prendre les comités d'usine? Allaient-ils, donnant libre cours à leur dépit, chercher par tous moyens à imposer leur manière de voir au Gouvernement ? Cela pouvait être et pourtant cela ne fut pas. Ils crurent préférable de répandre dans les masses, au lendemain de la publication du règlement du 12 décembre, une petite brochure intitulée *Manuel pratique pour l'exécution du contrôle ouvrier,* où étaient résumées leurs théories sur le contrôle et leurs conceptions quant à son application. C'est cet opuscule où, suivant M. Max Horschiller, était proposée « la gestion complète, souveraine et discrétionnaire des entreprises par les comités d'usine » qui allait servir de guide à la plupart de ces derniers. On y proclamait l'entreprise « propriété de ceux qui y travaillent » et ce sont ceux-ci qui, par l'entremise de leur comité d'usine, devaient en assurer la gestion. Chaque comité du reste devait être divisé en quatre commissions : l'une, chargée de contrôler l'organisation de la production avait à s'occuper des parties technique et financière; une autre, dénommée « commission de démobilisation », avait pour tâche principale de procéder à l'embauchage et au licenciement du personnel; quant aux deux dernières, c'était à elles qu'incombait le soin de l'approvisionnement en matières premières et en combustible. Se défendant de vouloir préconiser le séparatisme et le particularisme, le *Manuel* prévoyait la constitution de fédérations régionales et d'une Union nationale des comités d'usine, complètement indépendantes il est vrai des Unions professionnelles.

Voilà comment les comités d'usine entendaient fonctionner et telle fut aussi la manière dont ils exercèrent

le contrôle ouvrier dès les premiers temps du bolchevisme.

Considérant l'entreprise comme leur fief, ils veulent seuls y faire la loi. Sans souci pour les règlements généraux de l'industrie, sans considération pour les décrets du pouvoir central, on les voit diriger les entreprises vers les fabrications qu'ils jugent les plus avantageuses pour leurs mandants. Faisant leurs toutes les attributions patronales, ce sont eux qui décident de tout, des livraisons à effectuer, du personnel à embaucher, des salaires à accorder. Là surtout ils se montrent très larges. N'est-ce pas de la faveur des ouvriers que dépend leur stabilité? Et le Gouvernement laisse faire, croyant lui aussi qu'une observation mal venue ne lui fasse perdre un de ses plus fermes appuis.

Partout c'est le pillage, l'anarchie, le gâchis. Amis et adversaires du régime sont unanimes à le reconnaître. Dès mars 1918 un des théoriciens les plus en vue du bolchevisme, Arsky, avoue que « les masses ouvrières ne sont pas suffisamment disciplinées et organisées » (1). Le même, quelques semaines plus tard, reconnaît que dans les entreprises industrielles les ouvriers travaillent quand ils veulent, font ce qui leur plaît, emportent chez eux outils et objets fabriqués sans que personne n'ose s'élever contre de telles pratiques (2). La brochure de Dridzo sur le contrôle ouvrier n'est qu'un long réquisitoire contre les agissements des comités d'usines (3). Et si la qualité de l'auteur — secrétaire de la Centrale syndicale, il fut à ce titre un de ceux qui combattirent avec

(1) *Izvestia*, 17 mars 1918.

(2) *Izvestia*, 4 mai 1918.

(3) Lozovsky (Dridzo). Le Contrôle ouvrier, p. 25 et sq.

le plus d'âpreté l'indépendance des comités d'usine vis-à-vis des syndicats, — rend son témoignage suspect à certains, pareil grief ne peut être invoqué contre ce collaborateur de l'*Economitcheskaia Jizn* (*La Vie Economique*), qui, en juin 1918, traçait de la gestion par voie collégiale le tableau suivant :

« Dans la République des Soviets il y a un nouveau maître : le prolétariat; mais au fait, y a-t-il des maîtres?

« Dans beaucoup d'entreprises industrielles la gestion se poursuit comme s'il n'y avait pas du tout de maîtres. L'ancien patron, l'administrateur, le personnel technique, tous ces gens ont perdu toute influence et souvent sont à un tel point terrorisés qu'ils craignent de faire un pas de leur propre initiative. Quant au nouveau patron, c'est-à-dire les organisations ouvrières et les ouvriers eux-mêmes, il est encore trop faible pour être à même de résoudre beaucoup de questions des plus importantes. On n'y sent pas la présence d'un chef qui conduit l'affaire d'une main assurée et chaque détail dans une pareille entreprise nous le prouve. Une telle situation, dans les circonstances actuelles, est absolument inadmissible. La mentalité de larges masses n'est pas encore pénétrée de la conscience de leur devoir civique; ce sentiment de l'esclave qui cherche à arracher à l'Etat ou au capitaliste des avantages toujours nouveaux, avec ou sans prétexte, n'est pas encore extirpé.

« Le contrôle ouvrier dans ces entreprises ne s'occupe que de contrôler les pièces de comptabilité : il poursuit une chimère et ne remarque pas que sous son nez on gaspille sans pitié les richesses nationales. Personne ne s'aperçoit que, par exemple, le combustible précieux

pour le moment, le naphte, est brûlé par simple négligence.

« Le technicien administrateur ricane en constatant cette incurie et la manière dont les « camarades » travaillent, ou bien il souffre silencieusement de tout cœur devant le gaspillage des richesses du peuple, craignant, s'il hasarde une observation, de tomber en disgrâce.

« Quand, pour chaque unité mise en œuvre, on dépense dix fois plus de combustible et d'énergie (comme quantité, non pas comme prix) qu'auparavant, il est manifeste que les ouvriers dilapident les richesses. » (1)

Cette situation s'explique d'autant mieux que devant l'égalisation des salaires les quelques ouvriers qualifiés que comptaient encore les usines au début de la seconde révolution sont retournés au village, abandonnant les ateliers aux mains des manœuvres, des plus paresseux et des plus violents. Aussi que d'entreprises arrêtées tant par le manque de matières premières que par l'absence de direction et de main-d'œuvre expérimentées ! En moins de deux ans, le nombre des entreprises occupant plus de cent ouvriers en activité à Pétrograd passe de 429 à 259 (2) ; les effectifs ouvriers tombent de 277.986 au 1er janvier 1918 à 120,495 au 1er avril de la même année (3).

Pour Moscou, on peut faire à peu près des constatations identiques. Partout, dans toutes les villes, dans toutes les régions, la vie industrielle s'éteint progressivement. Quant au rendement des ouvriers qui travaillent encore, il baisse de jour en jour. En juin 1918,

(1) *Economitcheskaia Jizn*, 20 juin 1918.

(2) *Severnaia Commouna* (La Commune du Nord), 23 février 1919.

(3) *Gazette du Commerce et de l'Industrie*, 12 juin 1918.

il est inférieur de 50 à 70 0/0 à celui constaté durant le même mois de 1917. Aux usines Poutiloff, malgré les remontrances et les menaces de sanction du Soviet de Petrograd, la production n'atteint pas le quart de celle fixée dans les plans de fabrication du Conseil supérieur de l'Economie nationale. Et cela, bien que dans l'élaboration des plans on ait tenu compte de l'abaissement de la productivité du travail par suite de la mauvaise alimentation des ouvriers.

Les transports, déjà désorganisés sous le régime précédents, donnent l'exemple de la plus complète anarchie. « Chaque station, écrit Raoul Labry, est devenue une espèce de république et chaque chef de gare un président de soviet élu par ses employés, le plus souvent pour des raisons autres que sa compétence technique. » (1) Chacun de ces soviets a tendance à vivre d'une vie particulière, et à rompre tout lien avec les organismes généraux de direction. Or, plus les jours passent, plus le désarroi s'accentue : on pille les trains, on saccage les gares, on rançonne les voyageurs, on vole aux wagons et aux machines leur garniture et leurs pièces métalliques. Partout on ne rencontre que locomotives grippées et que matériel délabré. Dès juillet 1918, le nombre des locomotives avariées s'établissait entre 45 et 52 0/0. Le mois précédent on avait chargé 10,000 wagons alors que le chiffre de 55,000 avait été prévu par les commissariats des voies et communications et de l'approvisionnement. Et comment ceux-ci étaient-ils chargés ? Maxime Gorki va nous le dire : « A un bout sur un essieu on empile de lourds tonneaux de ciment, des caisses de plomb, des pièces détachées de

(1) L'industrie russe et la Révolution, p. 194 et sq.

machines, tandis que sur l'autre essieu on entasse pêle-mêle des chaises en bois courbé, des ustensiles de ménage, une voiture d'enfant, bref, des objets légers; il est évident que l'essieu surchargé va s'échauffer et le wagon s'arrêtera en cours de route » (1). Aussi on arrive à comprendre qu'au lendemain de sa nomination au commissariat des transports, l'ingénieur Kobesef ait pu dire dans son manifeste aux cheminots « que les masses avaient compris les réformes (journée de huit heures, salaire horaire, contrôle ouvrier) non pas comme un appel au maximum de production adressé aux citoyens libres, mais comme un droit à la paresse ».

Et le Gouvernement aura beau adjoindre aux comitéc de cheminots des spécialistes chargés de réaliser l'unité de direction, loin de remédier à la crise, cette mesure, en multipliant les pouvoirs, ne fera que l'aggraver.

Qu'allait faire Lénine devant les résultats désastreux du contrôle ouvrier ? Allait-il attendre qu'industries et transports soient complètement ruinés pour tenter d'édifier un système nouveau. La gravité de la situation économique rendait inconcevable une telle pratique. Une seule solution était possible : répudier la gestion par en bas et recourir à l'organisation par en haut. C'est à cette dernière méthode que les dirigeants bolchevistes alllaient se rallier lorsque, par le décret du 20 juin 1918, ils décidèrent la nationalisation générale de tous les établissements industriels ainsi que de tous les chemins de fer.

---

(1) Cité par André Pierre dans *l'Atelier* du 19 mars 1921.

IV. — LE CONTRÔLE OUVRIER DANS LES ENTREPRISES NATIONALISÉES

S'il faut en croire les théoriciens soviétiques, la nationalisation n'était, du reste, que la conséquence logique du contrôle ouvrier. Parlant d'elle, un collaborateur anonyme des *Izvestia* dira qu' « elle couronne l'œuvre de la dictature économique » (1). Le commissaire Blum, dans son rapport au Congrès des Banques (14 janvier 1919), nous représentera la nationallsation comme la période de la construction organique socialiste », les deux autres périodes, celle de la mainmise des travailleurs sur les entreprises et celle du contrôle ouvrier n'en ayant été, d'après lui, que les étapes préparatoires (2). Pareille thèse peut se soutenir. Comme le fait remarquer M. Raoul Labry, elle est en tous points conforme à l'esprit du *Manifeste communiste* de Marx et d'Engels. Au paragraphe 53 ne lit-on pas : « Des mesures devront être prises qui sans doute paraîtront insuffisantes et auxquelles on ne pourra pas se tenir, mais qui une fois le mouvement commencé mèneront à des mesures nouvelles et seront indispensables à titre de moyens pour révolutionner tout le régime de production. » (3) En bons marxistes, Lénine et ses amis ne pouvaient donc envisager le contrôle ouvrier comme une fin; aussi l'on ne doit pas être surpris si, dès les premiers temps de leur arrivée au pouvoir, les chefs bolchevistes aient pris un certain nombre de mesures qui, à juste titre, peuvent

(1) *Izviestia*, 2 août 1918.

(2) *Economitcheskaia Jizn*, 15-16 janvier 1919.

(3) Cf. Karl Mars et F. Engels : Le manifeste communiste. Traduction de Ch. Andler. Bibliothèque socialiste, 1907.

être considérées comme un acheminement vers la nationalisation.

La première en date de ces mesures semble avoir été la création du Conseil supérieur de l'Economie nationale. En effet, le 18 décembre 1917, un décret instituait auprès du Conseil des commissaires du peuple un organisme qui, sous le nom de Conseil supérieur de l'Economie national, était chargé « d'organiser l'activité économique de la nation et les ressources financières du Gouvernement » (1). Dans ce but, il avait à élaborer « le programme et les idées directrices qui devaient présider à l'organisation régulière de l'activité économique du pays et à coordonner l'action des différentes institutions nées de la Révolution et dont la tâche était de contrôler et de réglementer la production et la répartition ». Parmi celles-ci figurait en bonne place le Conseil panrusse de contrôle ouvrier. Pour mener à bien sa mission, le Conseil supérieur recevait d'ailleurs des attributions très étendues : c'est ainsi que l'article 3 du décret lui conférait « le droit de confisquer, de réquisitionner, de séquestrer, d'obliger les différentes branches de l'industrie et du commerce à se syndicaliser » ; et l'article 4, le pouvoir d'apporter toutes les réformes qu'il jugeait utiles aux institutions existantes, relatives à l'organisation de la vie économique qui étaient placées sous son contrôle.

A sa tête était un bureau de quinze membres; lui-même se composait du Conseil panrusse du contrôle ouvrier, des représentants de tous les commissariats du peuple et enfin « de personnalités désignées à raison de leur compétence ». Ces dernières n'avaient d'ailleurs

(1) Sur le décret du 18 décembre 1917, consulter R. Labry : L'industrie russe et la Révolution, pages 140 et sq. et 263 et sq.

que simple voix consultative. Le Conseil supérieur était en outre divisé en un certain nombre de « sections » correspondant chacune à une branche d'activité déterminée. Celles-ci, suivant le décret, avaient à travailler à l'organisation des industries qui leur étaient confiées et à préparer les mesures qui devaient être prises par les différents commissariats du peuple. Termes bien vagues et qui indiquent bien mal jusqu'où pouvait s'étendre le champ d'activité des diverses sections. Il est vrai que dans la suite des ordonnances et des règlements devaient préciser leurs attributions.

La création des Conseils régionaux et locaux de l'Economie nationale (décret du 3 janvier 1918) vient quelques semaines plus tard compléter cette première ébauche de concentration de la vie économique entre les mains et au profit du prolétariat (1). Institués à côté des conseils régionaux et locaux des D. O. S. P., les conseils économiques étaient formés de délégués des unions professionnelles, des comités d'usine, des comités agraires, des soviets régionaux ou locaux, des coopératives et de la direction technique et commerciale des entreprises. Placés sous l'autorité et la direction du Conseil supérieur, ils avaient à veiller à l'application, dans leur ressort, des règlements que celui-ci pouvait édicter, à unifier et à diriger le travail des organes inférieurs de contrôle ouvrier, à répartir les commandes, à inventorier les stocks de matières premières et de produits fabriqués. C'était à eux enfin qu'il appartenait de « gérer les entreprises privées devenues propriétés de l'Etat ». Quant aux décisions qu'ils pouvaient prendre, elles avaient un caractère obligatoire et devaient être obser-

(1) Raoul Labry : Une législation communiste, p. 87 et sq.

vées par toutes les institutions soumises à leur contrôle, y compris, ajoutait l'article 7 du décret, les commissions ouvrières et les directions des entreprises.

A l'instar du Conseil supérieur, les Conseils économiques régionaux et locaux étaient divisés en sections, qui elles-mêmes comprenaient plusieurs services chargés, l'un de la direction technique et financière, un autre de l'approvisionnement et de la répartition, un troisième du travail, etc.

En juin 1918, l'organisation économique bolcheviste allait être remaniée par l'adjonction au Conseil supérieur, d'un Congrès général des conseils régionaux d'économie populaire. Véritable parlement économique, ce dernier pouvait légiférer en matière commerciale, industrielle et sociale Aucune question touchant à la vie économique ne pouvait être portée devant le Conseil des commissaires du peuple sans avoir été soumise à son examen, et son veto était opposable à toutes les décisions que les commissariats pouvaient prendre à ce sujet.

Comme on a pu le constater, la création des divers conseils économiques devaient réduire considérablement les pouvoirs des organes du contrôle ouvrier. C'était une véritable tutelle qu'on leur imposait et leur souveraineté en matière de travail et de direction industrielle était fortement entamée. Il est vrai que dans la pratique, comités d'usines et commissions ouvrières devaient se soucier bien peu des atteintes portées à leur initiative et à leur bon vouloir. Ne devaient-ils pas pousser l'audace jusqu'à s'adjuger des pouvoirs qui étaient le propre des conseils économiques ? La manière dont s'effectua la nationalisation des entreprises est là du reste pour en témoigner.

On se souvient que le Conseil supérieur de l'Economie

nationale avait reçu, parmi ses attributions, celle de « confisquer, de réquisitionner et de séquestrer les différentes branches de l'activité économique ». Cela n'équivalait pas moins qu'à proclamer la plénitude de ses pouvoirs en matière de nationalisation. Dès décembre 1917, on commença en effet à nationaliser : les entreprises abandonnées le furent en premier lieu, puis ce fut le tour des industries qui, au point de vue économique, présentaient un intérêt capital et nécessitaient une vigoureuse impulsion. Le mouvement se poursuivit impitoyablement au cours de 1918 aussi, si l'on doit croire Rykoff, les neuf dixièmes de la grande et de la moyenne industrie étaient nationalisés au début de 1919. Fait intéressant à signaler, les ouvriers loin d'être hostiles à la nationalisation furent souvent les premiers à la réclamer, dans bien des cas — 30 à 35 0/0, assure-t-on — malgré que des ordres formels aient interdit aux organisations ouvrières de réaliser elles-mêmes la nationalisation, le gouvernement n'eut qu'à sanctionner le fait accompli (1). Du reste, en la réclamant, les ouvriers étaient moins poussés par le souci de posséder une direction capable que par celui de trouver quelqu'un pour les salarier. Le patron parti, la caisse de l'usine vidée, qui allait désormais financer ? L'Etat n'était-il pas tout indiqué ?

Comment allait être organisée la gestion des entreprises nationalisées ? L'Etat allait-il simplement remplacer le patron et se contenter des droits que celui-ci s'était vu octroyer par le décret du 14 novembre 1917 ? C'était peu probable : quatre mois de contrôle ouvrier l'avaient suffisamment instruit sur la valeur de « la

(1) Narodnoïe Khoziaïstvo (L'Economie Nationale), 15 juillet 1918.

gestion par en bas ». Allait-il au contraire instaurer un régime où la démagogie ferait place à l'autorité ? Supprimerait-il sans conditions ni réserves les commissions ouvrières dont l'ignorance et l'incompétence n'étaient plus à prouver ? Le pouvoir des Soviets n'était pas encore assez solidement assis pour qu'une mesure aussi radicale pût être tentée. Pourtant le règlement du 3 mars 1918 sur la gestion des entreprises nationalisées devait montrer clairement que déjà à cette époque, les dirigeants bolchevistes n'avaient plus une foi très vive dans la « spontanéité » et dans « l'héroïsme » des masses pour réorganiser l'industrie.

Auprès du Conseil supérieur de l'Economie nationale il était créé en effet un Comité principal de nationalisation chargé de recueillir les demandes de nationalisation et de décider dans quelle mesure celles-ci devaient être prises en considération. A ses côtés fonctionnait, pour chaque branche d'industrie, une direction centrale — glavka ou centro — composée des représentants des ouvriers et employés de l'industrie envisagée, des délégués des organisations gouvernementales, politiques et économiques, et d'élus des institutions. scientifiques et du haut personnel technique et commercial (1).

Ayant à assurer la gestion et la direction des entreprises comprises dans leur ressort, les « glavki » avaient de ce fait des pouvoirs considérables : elles répartissaient les commandes, calculaient les prix de revient, déterminaient les prix de vente, fixaient les conditions de travail, concentraient les approvisionnements nécessaires au fonctionnement des entreprises placées sous

(1) Cf. Simon Zagorsky : La République des Soviets. Bilan économique. — Chapitre V : Le Travail, et Raoul Labry : Une législation communiste, p. 139 et sq.

leur contrôle, procédaient à leur organisation technique, détenaient le monopole de l'exportation et de l'importation des produits. C'étaient elles aussi qui nommaient le personnel dirigeant des entreprises nationalisées. Chacune de celles-ci avait en effet à sa tête un commissaire représentant le Gouvernement et deux directeurs : l'un technique, l'autre administratif. Le premier donnait les instructions pour la bonne marche de l'affaire. Le comité d'usine pouvait faire appel de ses décisions devant le commissaire du Gouvernement qui statuait en premier ressort, puis devant la Direction centrale et eux seuls avaient le droit de les rapporter. Quant au directeur administratif, il était assisté d'un Conseil d'administration formé des délégués des ouvriers, employés et ingénieurs de l'entreprise ainsi que des représentants des organisations politiques, économiques et professionnelles de la localité où celle-ci était située. Aux termes de l'art.3 du règlement, le conseil avait à examiner « les projets, le programme des travaux, le règlement d'ordre intérieur, les plaintes, les conditions économiques et morales du travail et de la vie des ouvriers ainsi que toutes les questions concernant la vie de l'entreprise ». Pouvant demander à la Direction centrale le déplacement des directeurs de l'entreprise, le conseil avait également le droit de « licencier les agents sans avertissement pour un délai quelconque, ou de les mettre en boycottage pour une conduite antiprolétarienne dans l'exercice de leurs droits et obligations » (1). Agent d'exécution du conseil, le directeur pouvait néanmoins appeler de ses décisions

(1) Le personnel des entreprises nationalisées devait s'engager, vis-à-vis de la République russe des Soviets, « à une bonne discipline de travail et à effectuer les travaux dont ils seraient chargés d'une manière consciencieuse et exacte ».

au commissaire du Gouvernement ou à la diretion centrale. D'autre part, le conseil n'avait que voix consultative pour toutes les questions touchant à la gestion technique de l'entreprise.

Que devenait le contrôle ouvrier dans l'industrie nationalisée ? Les comités d'usine continuaient à exister et, comme devait le rappeler le décret du 30 août 1918, c'était à eux qu'il appartenait de choisir les membres ouvriers et employés des conseils d'administration (1). Pourtant, comparés à ceux qu'ils possédaient autrefois dans l'industrie patronale, leurs pouvoirs étaient sensiblement diminués. En leur donnant comme principale attribution de renseigner les conseils économiques régionaux et locaux sur la marche des entreprises, on réduisait les comités d'usine à de simples organes d'information. D'ailleurs, les conseils d'administration eux-mêmes étaient loin d'être omnipotents : ils avaient au-dessus d'eux les commissaires du Gouvernement et ceux-ci ne relevaient que des « centrales » qui les avaient nommés et qui, dans la pensée bolcheviste, devaient assumer le rôle du patronat supprimé.

A quels résultats devait aboutir la nationalisation ? En la décrétant on avait pensé arrêter la désorganisation de la production et de l'approvisionnement; on croyait que de la concentration de toutes les forces de l'activité industrielle entre les mains du Conseil supérieur de l'Economie nationale allait naître le relèvement économique de la Russie. En fut-il ainsi ? Il faut reconnaître que de louables efforts furent faits pour y parvenir.

(1) Cf. Labry, op. cité, p. 145. Le nombre des représentants des ouvriers et employés dans le conseil d'administration de l'entreprise ne devait pas dépasser la moitié du nombre total des membres du conseil.

Beaucoup d'usines de petite ou de moyenne importance furent fermées et leurs stocks, leur matériel, leur main-d'œuvre furent transportés dans d'autres mieux organisées ou plus faciles à ravitailler. La standarisation fut à l'ordre du jour. Un programme de travail fut dressé pour chaque entreprise et à chacune d'elles on fixa ses centres d'approvisionnement en matières premières et en combustible. On essaya de renforcer le rendement des mines. Pour parer au manque de charbon, des tourbières abandonnées furent remises en exploitation. C'est de cette époque aussi que date le fameux plan d'électrification de toute la Russie.

Tout en cherchant à triompher de l'anarchie de la production, les dirigeants bolchevistes s'efforçaient de vaincre l'apathie des masses : le travail était déclaré obligatoire, les grèves prohibées, le salaire aux pièces et les primes de production rétablies. Et peut-être les mesures édictées par le Conseil supérieur de l'Economie nationale auraient permis à la nationalisation de vivre et même de connaître quelques succès si, dès le début, les organes chargés de l'appliquer s'étaient montrés moins incapables et plus disciplinés. En réalité, centrales, conseils économiques régionaux et locaux, conseils administratifs d'usine ne réussirent qu'à créer une formidable bureaucratie. En huit mois, Moscou perdait près de 120,000 ouvriers, mais par contre s'enrichissait de quelque 200,000 fonctionnaires (1). Chaque « glavka », chaque conseil, chaque comité entend vivre à sa guise et ne dépendre de personne. Ils n'ont, dira en parlant d'eux Mestcheriakof, rédacteur en chef de la

(1) Cf. *L'Information sociale*, 17 mars 1921. A. Merrheim : Les maladies infantiles du communisme russe : Le Bureaucratisme.

Pravda, « ni programme, ni méthode, ni organisation » (1). Les prescriptions des pouvoirs centraux restent lettre morte et ceux-ci sont impuissants à se faire obéir. Dans les entreprises, les conseils d'administration ne veulent en rien être les vassaux des centrales et se refusent à reconnaître l'autorité de leurs représentants. De leur côté, les comités d'usine tiennent à conserver intacts leurs pouvoirs. Et les soviets, les coopératives, les unions professionnelles locales, en s'immisçant sans cesse dans la gestion des industries, viennent encore ajouter à la confusion. Chaque organe s'efforce de prédominer et la question de savoir qui d'entre eux l'emportera donne lieu à de véritables luttes (2). Aussi pourquoi s'étonnerait-on que quelques semaines à peine après la publication du décret étendant la nationalisation à toutes les branches de l'activité économique un des hommes les plus marquants du régime soviétique, Orloff, ait demandé que les syndicats ouvriers et les comités d'usine soient « écartés de l'ingérence dans la marche de la production » (3). Une telle voix ne devait pas tarder à trouver des échos. Quelques mois plus tard c'est Rikof que nous voyons s'élever contre la prétention des soviets locaux à imposer leur manière de voir en matière industrielle. Et en janvier 1919, au deuxième Congrès panrusse des conseils de l'Economie publique, Lénine lui-même, devant la gravité de la crise, n'est-il pas amené à déclarer que « désormais il faut combattre énergiquement toutes les tendances séparatistes tant locales que régionales qui nuisent au plan d'ensemble ».

(1) *Economitcheskaia Jizn,* 18 janvier 1919.

(2) Cf. Max Horschiller, op. cité. Chapitre X. La Nationalisation anarchique.

(3) *Prodovolstvenaia Gazetta* (Journal du Ravitaillement), août 1918.

N'est-ce pas sur sa proposition que le Congrès décide que « le contrôle ouvrier ne pourra plus intervenir avant l'exécution d'un ordre donné, qu'il ne pourra plus faire interrompre un travail commencé, qu'il ne pourra plus être qu'une vérification ». Pouvait-on demander une condamnation plus formelle du contrôle ouvrier tel que le concevait et l'exerçait le prolétariat russe ? Chose remarquable, celui à l'instigation de qui on la prononçait était le même qui, treize mois auparavant, avait affirmé que toute l'organisation de la production devait être assumée par la classe ouvrière, qu'il fallait rompre une fois pour toutes avec le préjugé que la direction de l'Etat, des banques, des usines était une tâche impossible pour les ouvriers, qu'il ne pouvait y avoir de plan concret de l'organisation de la vie économique et que celui-ci c'était la masse qui pouvait seule l'élaborer « par en bas, par la voie de l'expérience » (1).

L'expérience ouvrière, un an avait suffi pour juger quelle pouvait en être la valeur et les dirigeants bolchevistes n'entendaient pas l'éprouver davantage.

Aussi 1919 allait marquer les débuts de cette politique de « réajustement », de « retour en arrière » dont depuis trente mois les exemples ne comptent plus. De cette nouvelle politique, les comités de cheminots semblent avoir été les premières victimes. Le 16 février 1919, en effet, un décret du Conseil des commissaires du peuple centralisait la direction de tous les réseaux, supprimait la gestion par voie collégiale, donnait pleins pouvoirs aux directeurs et administrateurs nommés par le commissaire central des voies de communication qui seul avait le droit de leur demander compte de la marche

(1) Cf. *Isveztia* du 5 décembre 1917. Discours de Lénine à la Section ouvrière du Soviet de Pétrograd.

de leurs services. Quant aux comités centraux, régionaux et locaux, ils devenaient de simples organes consultatifs (1).

Certes on ne pouvait dire que dans les chemins de fer le contrôle ouvrier avait vécu, mais combien pourtant son domaine était diminué. Un sort quelque peu identique à celui des comités de cheminots attendait du reste les comités d'usine.

Le 15 avril 1919, la Centrale des comités d'usine était dissoute. Quelques semaines plus tard — le 20 juin — le Commissariat du Travail publiait un règlement sur les commissions ouvrières de contrôle aux termes duquel celles-ci devenaient « les organes des syndicats professionnels ». Chaque entreprise ne pouvait avoir qu'une seule commission composée uniquement des ouvriers et employés. Ni directeur, ni techniciens, ni chefs de service ne pouvaient y être admis.

Quant à la commission, elle devait en tant qu'organe du syndicat « faire appliquer dans l'entreprise toutes les décisions concernant la réglementation de l'industrie et la législation du travail que lui faisaient parvenir les syndicats ». A cet effet, elle avait à surveiller l'applicaiton de toutes les ordonnances du Commissariat du Travail relatives à la protection et aux conditions du travail, ainsi que des mesures édictées par le Conseil supérieur de l'Economie nationale et les unions professionnelles, en vue de relever la productivité et de maintenir la marche normale de l'entreprise. Elle avait en outre à veiller à la mise en vigueur des tarifs, à s'occuper de fournir au personnel les produits de première nécessité, à organiser des écoles, des conférences, etc.

(1) *Isveztia* du 4 avril 1919.

C'était elle enfin qui, en cas d'infraction à la discipline, devait faire appliquer les décisions du tribunal arbitral des ouvriers.

Ainsi, comme le fait remarquer M. Horschiller, les pouvoirs et les prérogatives des commissions ouvrières étaient réduits à leur plus simple expression. Subordonnées en tout et pour tout aux syndicats, on leur enlevait en fait toute initiative.

Quant à la gestion collégiale elle avait si bien fait faillite, qu'au troisième Congrès de l'Economie nationale (janvier 1920) Lénine se laissait aller à cette déclaration : « Il est prouvé, disait-il, que plus l'Etat se perfectionne, plus le principe collégial se restreint. Le travail pratique est lié à la responsabilité d'un seul, système qui permet mieux qu'aucun autre l'application et la vérification réelle des facultés de chacun. L'expérience faite dans l'année a conduit du principe collégial érigé en système au principe de l'autorité d'un seul..., elle prouve le désavantage du système collégial au point de vue discipline, dépense de force et rapidité du travail. »

Quelques semaines plus tard, le neuvième congrès du parti communiste (29 mars-4 avril 1920) se prononçait à son tour en faveur de la gestion individuelle.

« Les syndicats, était-il dit au paragraphe 4 de la résolution qui fut votée, doivent assumer la tâche d'expliquer aux grandes masses de la classe ouvrière l'urgente nécessité de réorganiser l'administration industrielle dans le sens d'une plus grande flexibilité et d'une plus grande efficacité; les syndicats doivent montrer que cela ne peut être réalisé que par une administration maximum des groupes ou des bureaux et l'introduction

graduelle de l'administration par un seul homme dans toutes les branches de la production. » (1)

Le neuvième congrès du parti communiste ramenait donc la direction des usines à « un seul homme » comme sous le régime capitaliste et de celle-ci, les commissions ouvrières étaient si bien écartées qu'à son retour de Russie, en août 1920, Dittmann, l'un des membres les plus marquants du parti socialiste allemand, pouvait écrire dans la *Freiheit* de Berlin : « Le règne des conseils dans les fabriques est supprimé depuis longtemps. Les entreprises sont soumises à une administration installée par en haut. Les conseils d'usine n'ont à s'occuper que de la prévoyance sociale, de la discipline du travail et de la propagande du parti ; ils n'ont rien à dire dans l'administration des entreprises. » (2)

Le rapport de Colombino qui, en qualité de délégué de la Fédération italienne des ouvriers métallurgistes, séjourna près de trois mois en Russie dans le courant de 1920, n'est pas moins édifiant : « Partout, y est-il dit, la direction est confiée à une personne et l'administration à une ou plusieurs personnes nommées par le Gouvernement. Dans toutes les fabriques il y a des comités d'usine de cinq à quinze membres suivant le nombre des ouvriers et employés. Les élections doivent se faire sur l'ordre du syndicat et doivent être approuvées par lui. Les membres du comité reçoivent le même salaire que les autres ouvriers, mais ne prennent pas

(1) *L'Information sociale*, 10 mars 1921. A. Merrheim : Une nouvelle maladie infantile du bolchevisme russe : Le Syndicalisme. — A combien de déclarations semblables n'avons-nous pas assisté depuis deux ans ?

(2) Cité dans l'*Atelier* du 25 septembre 1920.

part aux travaux... Leurs principales fonctions consistent à contrôler si la direction exécute les ordres reçus, à maintenir la discipline parmi les ouvriers et à prendre toutes mesures pour assurer à ceux-ci des conditions de travail hygiénique et de distraction après leur journée de labeur. » (1)

On serait tenté de croire que les syndicats ont largement bénéficié de la perte d'influence des commissions ouvrières. Il n'en fut rien; et si, d'une part, M. Marcel Cachin a pu nous raconter que les syndicats russes avaient « une place éminente dans toutes les fonctions de gestion de la République soviétique et que la direction de chaque usine fonctionnait sous leur égide » (2), n'oublions pas que presque à la même époque Bertrand Russel et Philipp Snowden nous les représentaient comme « des organes auxiliaires du parti communiste » (3). Au reste, n'est-ce pas Tommasi qui a dit d'eux : « Ils ne comptent peu ou pas. La force, c'est le parti communiste qui absorbe toutes les énergies du pays » ? (4)

Comment le prolétariat russe a-t-il accueilli les mesures qui mettaient un frein à sa dictature? Sur ce point encore, l'on est assez mal renseigné. Les grèves qui éclatèrent en Russie au cours de ces dernières années furent-elles provoquées par le désir des masses ouvrières d'échapper à la tyrannie de Moscou et de reconquérir les libertés que la Révolution leur avait apportées ou bien simplement n'eurent-elles pour mobile que la faim ?

(1) *Stampa*, 28 novembre 1920.
(2) *L'Humanité*, 18 septembre 1920.
(3) *Evening Standard*, 1er et 2 juillet 1920.
(4) *Le Peuple*, 20 juillet 1921.

D'ailleurs existe-t-il encore en Russie un prolétariat industriel ? Peut-on logiquement désigner sous ce nom les quelque huit à neuf cent mille ouvriers qui, disséminés à travers l'immense empire russe, connaissent des conditions de travail et de vie telles qu'il n'en a jamais été imposé à aucun ouvrier européen? (1)

Qu'il est loin le temps où pour obtenir les sympathies des masses, les dirigeants bolchevistes encourageaient celles-ci dans toutes leurs prétentions ! Comme aux beaux jours du tzarisme, le travail et le salaire aux pièces, les primes à la production, les amendes pour malfaçons et pour journées manquées ont réapparu dans les usines. Devant le fiasco de la nationalisation, on a « dénationalisé » et tandis que les petits patrons rentraient en possession de leurs entreprises, Krassine à Londres, Radek à Berlin s'abouchaient avec les magnats de la finance internationale en vue de la remise en état et de l'exploitation des industries-clés. La gestion ouvrière, la gestion publique, c'est déjà le passé. C'est au régime capitaliste que l'on revient. Et demain lorsque la Russie aura repris sa place parmi les Etats bourgeois, que restera-t-il de cette période durant laquelle les bolchevistes auront régné en maîtres ? Du sang, des ruines ! L'histoire de la Russie comptera une nouvelle page rouge et peut-être ceux qui l'auront écrite auront-ils le cynisme de répéter avec Maxime Gorki : « Qu'importe, nous aurons donné un grand exemple au monde. » (2)

---

(1) Cf. Simon Zagorsky : La République des Soviets. Bilan économique.

(2) *Information Sociale*, 18 août 1921.

ALLEMAGNE

I. — LES CONSEILS D'OUVRIERS SOUS L'ANCIEN RÉGIME

Que la Révolution russe ait contribué dans une certaine mesure à la poussée démocratique et sociale qui s'est produite en Allemagne dans les jours qui précédèrent et qui suivirent l'armistice, cela n'est pas douteux; toutefois il importe, selon nous, de se garder sur ce point de toute exagération et surtout de ne pas prétendre à l'instar d'aucuns à l'influence capitale des événements de Russie sur l'un des problèmes qui depuis la guerre ont le plus passionné le peuple allemand, nous voulons parler du contrôle ouvrier.

Seuls furent vraiment d'importation russe ces conseils d'ouvriers et de soldats (*Arbeiter und Soldatenräte*), conseils exécutifs (*Vollzugsräte*), conseils de commissaires du peuple (*Räte der Volksbeauftragten*) qui, dès l'instant où la débâcle ne fut plus qu'une question d'heures, s'improvisèrent çà et là dans les grandes villes et les principaux centres industriels en se donnant pour tâche d'instaurer et d'organiser la dictature du prolétariat.

Quant au contrôle ouvrier il était, par ses origines mêmes, d'essence germanique et la loi qui, en février 1920, par l'institution des conseils d'entreprise (*Betriebsräte*) allait en consacrer définitivement le principe ne devait être que l'aboutissement d'une longue évolution dont le point de départ coïncide, en quelque sorte, avec la naissance de la grande industrie en Allemagne.

Dès 1849, en effet, on pouvait lire dans le projet de Code du Travail élaboré par la Commission d'Economie

politique de l'Assemblée constituante d'Empire les dispositions suivantes :

Art. 42. — Chaque fabrique élit un comité de fabrique (*Fabrikausschusz*). Celui-ci se compose : *a*) d'un membre pour chaque groupe distinct d'ouvriers; *b*) d'un contremaître de chaque groupe, tous deux élus par les ouvriers; *c*) du propriétaire de la fabrique ou de son représentant.

Art. 43. — Le comité de fabrique a les attributions suivantes : *a*) conciliation des différends qui peuvent se produire entre ouvriers et patron; *b*) rédaction et mise en application des règlements particuliers à la fabrique ; *c*) réglementation et administration des caisses d'assistance en cas de maladie; *d*) surveillance des apprentis tant au point de vue de leur conduite à l'usine que de leur fréquentation scolaire; *e*) représentation de la fabrique dans les conseils de fabrique (*Fabrikräte*).

Des motifs du projet il résultait également que les salaires ne pourraient être fixés par le patron qu'après avoir été discutés au comité de fabrique. D'autre part, si l'on se reporte au texte même de l'avant-projet on trouve chez ses auteurs une largeur d'idées qui, à coup sûr, ne devait pas être très commune à cette époque. « Le comité, y est-il dit, ne doit pas seulement, en maintenant l'ordre dans l'usine, en intervenant dans les conflits, en stimulant le zèle des ouvriers, agir dans l'intérêt de l'industrie, mais encore veiller à ce que les droits des travailleurs soient sauvegardés... A ceux que leur profession appelle à l'usine le comité doit assurer la vraie liberté et la juste rémunération de leur activité et leur permettre à la fois de se développer intellectuel-

lement et de remplir leurs devoirs professionnels. » (1)

On sait ce qu'il advint du Parlement de Francfort et du fameux plan de réformes qu'il avait dressé. Néanmoins l'idée des comités d'usine devait survivre, peu d'années même allaient s'écouler avant qu'elle ne connaisse l'ère des réalisations. En 1861, en effet, un industriel rhénan, D. Peters, créait dans ses établissements de Neviges Elberfeld un comité d'ouvriers (*Arbeiterausschusz*) dont la principale fonction devait être de gérer la caisse de secours mutuels. Douze ans plus tard, Franz Brandts, de München-Gladbach, prenait la même initiative et constituait dans son usine un conseil d'Anciens (*Altestenrat*) qui, aux termes de l'article premier de ses statuts, devait « considérer comme sa tâche et son principal devoir d'éveiller et de développer l'esprit de solidarité, d'ordre, de justice et de moralité à la fabrique ». Dans sa mission, celui-ci était d'ailleurs secondé par l'institution, dans chaque atelier, d'un ou de plusieurs hommes de confiance (*Vertrauensmänner*) qui, eux, étaient spécialement chargés de surveiller les apprentis, de s'enquérir des besoins matériels et moraux des travailleurs, de transmettre leurs réclamations à la direction et de veiller à ce que leur conduite soit, tant à l'intérieur de l'usine qu'au dehors, exempte de tout reproche (2).

Vers la même époque, H. Fresse, de Berlin, et J. Schlittgen, de Marienhütte, dotaient leurs établissements d'organismes analogues.

De 1880 à 1900, le mouvement en faveur des comités

(1) Cité par Koch : Arbeiterausschüsse, p. 2 et 3. München, Gladbach, 1907. Volksvereins-Verlag.

(2) Cf. Koch, op. cité, p. 13-14.

d'usine ne fît que croître. Fortement appuyé par l'*Arbeiterwohl* (1), encouragé par des sociologues tels que Schmoller et Lujo Brentano, il n'avait guère à craindre que l'hostilité des social-démocrates, lesquels voyaient dans les comités d'usine des adversaires redoutables pour les syndicats naissants. A cette période se rattachent également les premières mesures législatives consacrant officiellement l'existence des comités ouvrier. Le *Gewerbeordnungsnovelle* de 1891 — amendement au Code industriel — en imposant aux patrons l'obligation de consulter pour l'élaboration des règlements d'atelier les ouvriers majeurs occupés dans l'entreprise, stipulait en effet que, pour les entreprises pourvues d'un comité ouvrier élu, cette prescription serait considérée comme remplie par l'audition dudit comité. Déjà, l'année précédente, une ordonnance impériale (4 juin 1890) avait permis aux comités ouvriers de participer à l'administration des œuvres d'assistance et de prévoyance sociales créées dans les fabriques et subventionnées par l'Etat.

Ces deux dispositions, elles aussi, ne semblent pas avoir été étrangères au développement des comités d'usine; toutefois, il faut arriver au début du vingtième siècle pour trouver un texte rendant leur constitution obligatoire dans une certaine catégorie d'entreprises.

Le 14 juillet 1905, à la suite de la grève des mineurs de la Ruhr, le Gouvernement promulguait en effet une novelle aux termes de laquelle il devait être créé, dans

(1) H. Brauns : das Betriebsrâtegesetz, p. 22. — Volksvereins-Verlag, Grub 4, M. Gladbach, 1920. — Association se recrutant principalement dans les milieux chrétiens bourgeois des provinces rhénanes, l' « Arbeiterwohl » — Le Bien des Travailleurs — voyait surtout dans les comités d'ouvriers le moyen de maintenir l'ordre dans l'usine.

toute exploitation minière occupant au moins cent personnes, un comité ouvrier chargé, d'une part, d'inspecter la mine et de collaborer à la gestion des caisses de secours et de prévoyance et, d'autre part, de veiller au maintien des bons rapports entre employeurs et salariés et de rétablir ceux-ci lorsqu'ils arriveraient à être rompus. A cet effet, les ouvriers faisant partie du comité avaient le droit de recevoir et de formuler les plaintes et les revendications de leurs camarades lorsque celles-ci avaient trait aux conditions du travail et d'exploitation (1).

Bien que l'exemple de la Prusse n'ait pas tardé à être suivi par la plupart des autres Etats de l'Empire, l'institution des comités ouvriers ne demeurait pas moins une mesure incomplète et illusoire. Organes de contrôle, les comités l'étaient peu ou pas, et cela tant dans les mines où la loi avait défini et consacré leurs attributions que dans les autres branches d'industrie où celles-ci avaient été laissées à la seule volonté du patron. Partout l'omnipotence du chef d'entreprise restait entière, les comités n'étant, de l'aveu du *Bergknappe* (2), que « des troupes de protection pour le patron à la discrétion duquel ils étaient pleinement voués » (3).

Aussi, on comprend que les travailleurs allemands ne s'en soient pas tenus là et aient réclamé davantage. En maintes circonstances on les voit demander la création de chambres de travail (*Arbeitskammer*), organismes composés d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers et qui, suivant la définition qu'en donnait

(1) Dupuis : La délégation ouvrière, p. 230 et sq. Rousseau Paris, 1909.

(2) Organe des syndicats de mineurs chrétiens.

(3) Koch, op. cité, p. 38.

Bernhard Hams, l'un de leurs plus chauds partisans, devaient être « la représentation légale des intérêts au travail ». Plus tard les milieux syndicalistes préconiseront la fondation de chambres de travailleurs (*Arbeiterkammer*) où seul l'élément ouvrier sera représenté et qui, aux dires de ceux qui les recommanderont, constitueront pour les ouvriers l'équivalent de ce que les chambres de commerce et d'industrie sont pour les patrons. Des propositions de loi seront même déposées en ce sens par le parti social-démocrate, aucune n'aboutira. Il est vrai que les projets gouvernementaux tendant à doter chaque corps de métier d'un chambre mixte, élue au scrutin indirect (*Berufskammer*) ne devaient pas trouver auprès du Reichstag meilleur accueil.

Survint la guerre, avec elle la question des comités ouvriers allait marquer une nouvelle étape.

La loi du 5 décembre 1916 sur le service auxiliaire patriotique (*Hilfsdienstgesetz*), en décrétant la mobilisation industrielle de tous les hommes valides âgés de moins de soixante ans et n'étant pas déjà occupés à des travaux utiles à l'armée, prescrivait en effet, en l'un de ses articles, la création dans toute entreprise travaillant pour la défense nationale et comptant au moins cinquante salariés, de comités d'ouvriers et d'employés dont les attributions étaient analogues à celles des comités ouvriers des exploitations minières telles que les avait définies la loi prussienne du 14 juillet 1905. L'*Hilfsdienstegesetz* prévoyait également l'institution de commissions d'arbitrage destinées à régler les conflits qui pouvaient surgir entre patrons et comités.

Bien que les différents syndicats aient réclamé à plusieurs reprises, au cours des années 1917 et 1918, que les dispositions de la loi du 5 décembre 1916 concernant

les comités d'ouvriers et d'employés soient étendues aux entreprises de plus de vingt personnes et que les pouvoirs des comités soient accrus, l'action législative du Gouvernement impérial ne devait pas aller plus loin.

Par contre, dès août 1918, se manifestent les premiers symptômes de rapprochement entre organisation patronales et associations ouvrières. Les unes et les autres prévoyaient-elles la série des jours sombres qui allait commencer ? Les syndicats se rendaient-ils compte que la défaite, en brisant l'autorité de l'Etat, allait les mettre en présence de problèmes à la solution desquels ils n'avaient jamais songé ? Concevaient-ils que la tâche à laquelle ils allaient être appelés était encore trop lourde pour leurs seules épaules ? Et de leur côté les patrons pensaient-ils se prémunir contre le virus bolcheviste en faisant, pendant qu'il en était encore temps, des concessions à la classe ouvrière ? Tout cela est fort possible.

Toujours est-il que le 6 octobre 1918, les industriels rhénans, réunis à Dusseldorf, décidaient d'entrer en pourparlers avec les dirigeants des syndicats ouvriers et de conclure avec eux un accord sur les questions de travail. Quelques semaines plus tard, la Fédération des Associations d'employeurs qui jusqu'alors s'était toujours refusé de se rencontrer et de traiter avec les syndicats ouvriers les reconnaissait publiquement et négociait avec eux en vue d'établir des organisations communes. Ainsi étaient posés les premiers jalons de ce qui allait être les communautés de travail (*Arbeitsgemeinschaften*).

II. — LA RÉVOLUTION ALLEMANDE ET LE CONTRÔLE OUVRIER

Quelle politique allait suivre la Révolution allemande en matière de contrôle ouvrier ? Les choses allaient-elles se passer en Allemagne de la même façon qu'en Russie? Verrait-on, là aussi, les comités d'ouvriers s'emparer des usines, en chasser les propriétaires et proclamer la dictature du prolétariat ?

Cela, communistes et socialistes indépendants le désiraient et s'il pouvait y avoir entre eux divergences de vues quant aux méthodes à employer, les premiers ne préconisant que la manière forte, il n'en demeurait pas moins que, pour les uns et les autres, les comités d'ouvriers devaient constituer la base du nouveau régime, le groupement primaire entre les mains duquel devaient se concentrer tous les pouvoirs (1). De là s'expliquent d'une part les efforts des partis d'extrême gauche pour se les attirer et d'autre part la défiance et l'hostilité que dès le début devaient leur témoigner les syndicats qui, se considérant comme les seuls représentants de la classe ouvrière, entendaient ne se départir d'aucune de leurs attributions.

(1) Dès les premiers temps de la Révolution, le leader socialiste indépendant Ernst Daeumig et le président du Comité exécutif des conseils d'ouvriers et de soldats de Berlin, Richard Müller, avaient élaboré sous le nom de « Système des Conseils » (Rätesystem) un plan d'organisation sociale à la russe où il n'y avait place ni pour un Parlement, ni pour un Gouvernement démocratique. Comme l'écrivaient l'an dernier MM. Beaumont et Berthelot dans leur ouvrage : « L'Allemagne. Lendemains de Guerre et de Révolution », personne ne sut jamais exactement en quoi consistait le système des Conseils. Néanmoins, le mot fit fortune et ceux qui le lancèrent en retirèrent une certaine gloire : Le Rätesystem fut la parole magique à l'aide de laquelle les agitateurs communistes essayèrent d'aviver l'enthousiasme révolutionnaire du peuple allemand. — Voir également R. Brunet. La Constitution allemande du 11 août 1919. Payot, Paris, 1920.

Le 15 novembre 1918, l'accord sur les communautés de travail était signé entre délégués des grandes associations patronales et chefs des syndicats ouvriers (1). Accord mémorable, car pour la première fois dans l'histoire de l'Allemagne, les organisations ouvrières de tout ordre, socialistes, chrétiennes, démocratiques, étaient unanimes à proclamer que, sur le terrain économique, capital et travail devaient marcher la main dans la main. La convention du 15 novembre réalisait d'ailleurs d'importantes réformes : elle limitait à huit heures la durée de la journée de travail, instituait des bureaux de placement avec réglementation commune et administration paritaire; toutefois, son principal objet était de créer dans chacune des branches de l'activité économique des communautés de travail composées d'un nombre égal de délégués des syndicats ouvriers et des groupements patronaux et dont le rôle devait être d'étudier et de résoudre les problèmes tant économiques que sociaux qui pouvaient se poser dans l'industrie envisagée. Des communautés d'atelier, d'usine de localité, de district devaient être constituées sur le même modèle; enfin, pour compléter l'édifice, un comité directeur et une commission centrale (*Zentralarbeitsgemeinschaft*) étaient chargés de régler en dernier ressort toutes les questions que les organisations inférieures n'arriveraient pas à solutionner.

Accueillies avec sympathie par une importante fraction des masses ouvrières, les communautés de travail allaient être appelées à un grand développement. Métallurgie, mines, industrie textile, transports en furent

(1) Legien, Stegerwold, Hartmann furent, avec Stinnes, Ratheneau et Siemens, les principaux signataires de l'accord.

successivement pourvus et certaines d'entre elles devaient faire preuve d'une activité remarquable dans la réorganisation économique du pays (1).

De leur côté, les comités d'ouvriers ne devaient pas rester inactifs. Héritiers des *Arbeiter und Angestelltenausschüsse* qu'avait établis la loi du 5 décembre 1916 sur l'*Hilfsdienst,* ils avaient avec la Révolution élargi considérablement leur champ d'action. Formés en grande partie d'éléments bruyants, à la solde plus ou moins avouée des partis extrémistes, ne reconnaissant ni autorité patronale ni tutelle syndicale, les comités d'ouvriers n'entendaient rien moins qu'imposer la socialisation immédiate et intégrale de tous les moyens de production. Aussi, l'une des premières préoccupations du gouvernement provisoire devait être de s'efforcer à canaliser leurs revendications et à mettre un frein à tout ce que leurs prétentions avaient d'excessif. Tel fut l'objet de l'ordonnance du 23 décembre 1918, laquelle instituait dans toutes les entreprises, administrations et services publics ou privés occupant au moins vingt personnes des comités d'ouvriers et d'employés dont la tâche devait consister à « protéger vis-à-vis de l'employeur les intérêts économiques des personnes travaillant dans ces entreprises, administrations et services » (2). Cela étant, on donnait aux comités comme principales attributions de veiller à l'application des contrats collectifs, de par-

(1) Cf. A. Arnou, op. cité, p. 141 et sq. — M. Baumont et M. Berthelot, op. cité, p. 193 et sq. — R. Brunet, op. cité, p. 265 et sq., et les articles de MM. E. Buisson (*Information ouvrière,* décembre 1918, août 1919). — J. Chappey (*Revue de Paris,* 1er juin, 1er juillet et 15 octobre 1920. — A. de Tarlé (*Correspondant,* 25 février 1920). — P. Gentizon (*Le Temps,* novembre 1918, janvier 1919).

(2) Bureau international du travail. Etudes et Documents : Les conseils d'entreprises en Allemagne, p. 6 et sq.

ticiper à la réglementation des salaires et des conditions de travail, de coopérer avec l'inspection du travail à la recherche et à l'adoption de toutes mesures préventives contre les accidents et les maladies professionnelles, de favoriser enfin la bonne entente entre les ouvriers et entre ceux-ci et le patron (1).

Rapprochée des dispositions de la loi du 5 décembre 1916 relatives aux comités d'usine, l'ordonnance du 23 décembre 1918 n'innovait pour ainsi dire pas. Aux conseils d'ouvriers elle apparut comme un véritable défi; aussi, à peine était-elle promulguée qu'ils déclanchaient à travers l'Allemagne toute une campagne de grèves et de meetings pour protester contre la part insuffisante qu'ils estimaient leur être faite dans la gestion des entreprises (1).

Après avoir pendant quelque temps tenu tête à l'agitation, le Gouvernement finit par céder et le 4 mars 1919, devant la menace de la grève générale, il publiait une seconde ordonnance aux termes de laquelle il s'engageait :

1° A faire reconnaître par la Constitution le principe des conseils d'ouvriers et à faire voter à bref délai une loi où seraient déterminés leurs attributions, leur mode d'élection et leurs devoirs ;

2° A admettre les comités d'ouvriers et d'employés constitués dans chaque entreprise à collaborer sur un

(1) Les conseils d'ouvriers devaient être puissamment soutenus dans leurs revendications par les indépendants et les spartakistes. Supportant mal l'échec qu'ils venaient de subir aux élections pour l'Assemblée constituante (18 janvier 1919) — ils n'obtinrent qu'une trentaine de sièges sur 350 — spartakistes et indépendants devaient tenter à plusieurs reprises, au cours de 1919, de renverser le Gouvernement et d'instaurer le régime des Soviets.

pied d'égalité avec le patron à la fixation des conditions générales du travail ;

3° A créer des conseils de travail dans lesquels patrons et ouvriers seraient également représentés et qui auraient entre autres tâches, à contrôler et réglementer la fabrication et la répartition des produits, à coopérer aux mesures de socialisation et à émettre leur avis sur toutes les lois de politique sociale et économique (1).

L'ordonnance du 4 mars 1919 était riche en promesses : la gravité de la situation exigeait que les réalisations suivissent sans tarder.

La Constitution républicaine du 11 août 1919 allait dans cette voie marquer la première étape. Son article 165 contenait en effet les stipulations suivantes :

« Les ouvriers et les employés sont appelés à collaborer sur un pied d'égalité avec les employeurs à la réglementation des salaires et des conditions du travail, de même qu'au développement économique de l'entreprise.

« Les organisations ouvrières et patronales sont reconnues ainsi que leurs conventions collectives.

« Les ouvriers et les employés auront pour la sauvegarde de leurs intérêts sociaux et économiques une représentation légale dans les conseils ouvriers d'entreprise (*Betriebsarbeiterräte*) ainsi que dans les conseils ouvriers de districts (*Bezirksarbeiterräte*) établis par régions économiques et dans le conseil ouvrier de l'Empire (*Reichsarbeiterrat*).

« En vue de l'exercice de fonctions économiques d'un intérêt général et en vue de l'application des lois de

(1) Cf. A. de Tarlé : L'Economie nouvelle, août 1920, p. 470 et suivantes.

socialisation, les conseils ouvriers de districts et le conseil ouvrier de l'Empire se réuniront avec les représentants des employeurs et des autres milieux intéressés et formeront ensemble des conseils économiques de districts (*Bezirkswirtschaftsärte*) et le conseil économique d'Empire (*Reichswirtschaftsrat*). Ces conseils seront établis de manière à ce que toutes les professions y soient représentées suivant leur importance.

« Les projets importants de lois sociales et économiques devront, avant d'être déposés devant les Chambres, être soumis au Conseil économique d'Empire qui donnera son avis. Celui-ci aura d'ailleurs le droit de proposer des mesures législatives similaires. Au cas où le Gouvernement ne serait pas d'accord avec le Conseil économique d'Empire sur un projet de loi présenté par ce dernier, il devra néanmoins le déposer devant le Reichstag, en y joignant un exposé de son point de vue personnel. Le Conseil économique d'Empire pourra faire défendre sa proposition devant le Reichstag par l'un de ses membres.

« Les conseils d'ouvriers et les conseils économiques pourront, dans les domaines qui leur seront assignés, être investis de pouvoirs de contrôle et d'administration.

« L'organisation et les attributions des conseils d'ouvriers et des conseils économiques ainsi que leurs rapports avec les autres corps spéciaux autonomes sont de la compétence exclusive des autorités fédérales. » (1)

Comme on le voit, l'article 165 de la nouvelle Constitution ne se bornait pas à reconnaître les conseils d'ouvriers, il formulait en outre, dans ses grandes lignes,

(1) Cf. Max Turmann : Problèmes sociaux du travail industriel. Paris, Gabalda, 1921. — R. Brunet. La Constitution allemande. Paris, Payot, 1921.

un vaste plan d'organisation professionnelle. La création d'un Conseil économique d'Empire avait notamment une importance capitale et les attributions qui lui étaient dévolues en faisaient un véritable Parlement du Travail.

Le principe des droits du travail dans la vie économique tant des entreprises particulières que de l'Etat étant posé, il restait à le faire passer dans la pratique. Les conseils d'entreprise devant former la base de la nouvelle organisation, il était naturel qu'ils fissent l'objet des premières mesures législatives en la matière.

Le 19 août 1919, après avoir consulté les représentants des grandes associations ouvrières et patronales et après l avoir soumis au Conseil fédéral, le Gouvernement présentait donc au Parlement un projet de loi sur les conseils d'entreprise.

Il serait fastidieux de retracer ici l'histoire des débats auxquels l'élaboration de cette loi a donné lieu. Qu'il soit dit en passant que seuls les démocrates, qui représentaient dans l'Assemblée le monde de l'industrie et des affaires, et les socialistes indépendants s'y montrèrent résolument hostiles. Emanant du Gouvernement dont la plupart des membres appartenaient au parti social-démocrate, ce dernier parti ne pouvait lui faire qu'un excellent accueil. Le centre, qui voyait surtout en elle une œuvre de pacification sociale l'accepta aussi en presque tous ses points. Quant aux démocrates et aux indépendants, tout en se plaçant à des points de vue différents, ils la jugeaient néfaste. Pour les premiers elle allait « consommer la ruine de l'industrie allemande » ; aux seconds au contraire, elle apparaissait comme la consécration de la défaite du prolétariat.

Au cours des travaux parlementaires le projet subit d'ailleurs bon nombre de retouches et de modifications.

Les démocrates s'efforcèrent d'atténuer tout ce qui pouvait ou qui leur semblait être nuisible aux intérêts qu'ils représentaient. C'est ainsi qu'à l'encontre des résolutions votées par la Confédération générale des syndicats allemands à son congrès de Nüremberg (30 juin-5 juillet 1919) ils arrivèrent à faire admettre que les employés auraient des conseils distincts de ceux des ouvriers, qu'à l'intervention des conseils dans les renvois pourrait toujours être opposé, sous certaines conditions, le veto patronal, enfin que la production des comptes et des bilans serait limitée aux seules grandes entreprises.

Les indépendants se montrèrent plus intransigeants. Partisans de la conception russe des conseils d'ouvriers, ils cherchèrent, faute de majorité au Parlement pour assurer le triomphe de leurs idées, à fomenter des troubles dans les masses ouvrières (1).

Le 18 janvier 1920, la loi était finalement adoptée par 215 voix contre 63 et le 4 février suivant elle était promulguée.

III. — LA LOI DU 4 FÉVRIER 1920 SUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

I. — *La loi*

Comptant 106 articles, la loi allemande sur les conseils

(1) Le 13 janvier 1920, les socialistes indépendants et les communistes, mécontents des restrictions apportées par le projet gouvernemental aux exigences des ouvriers, se livrèrent, devant le Reichstag, à une violente manifestation. Les mitrailleuses de la police la réprimèrent brutalement et 45 cadavres furent la rançon de cette conquête du prolétariat.

d'entreprise est une des plus vastes que l'on connaisse. Aussi n'est-il guère possible de l'étudier en détail. D'autre part elle manque parfois de netteté et son texte prête à confusion : cela ne doit pas trop surprendre si l'on se souvient des conditions dans lesquelles elle fut conçue, préparée et votée. Enfin elle contient des lacunes auxquelles jusqu'à présent ni le législateur ni les intéressés n'ont encore totalement remédié : c'est ainsi que l'on retrouve fréquemment les expressions « conseils économiques régionaux », « conseil économique d'Empire » ; ceux-là n'ont pas encore été institués; quant à celui-ci, son existence est toute provisoire. Abrogeant toutes les lois et ordonnances que l'Empire et les Etats avaient pu édicter jusqu'alors sur le même objet (1), la loi du 4 février 1920 commence par indiquer le but que s'est proposé le législateur en instituant des conseils d'entreprise. Ceux-ci, aux termes de l'article premier, doivent « protéger les intérêts économiques communs aux salariés (*Arbeitnehmer*) dans leurs rapports avec l'employeur et aider celui-ci dans l'exploitation de son industrie » (2).

Aussi, toute entreprise occupant au moins vingt personnes doit-elle en être pourvue (3).

Dans les entreprises où le nombre des salariés

(1) Certains Etats du Reich, l'Anhalt, la Bavière, le Brünswick, avaient, dans le courant de 1919, légiféré sur les conseils d'entreprise. Du reste, bien peu nombreuses étaient les industries où les comités d'ouvriers et d'employés s'en étaient tenus, quant à leurs attributions, à celles que leur avait accordées l'ordonnance du 23 décembre 1918. — Cf. sur ce point B. I. T., op. cité, p. 6 et 7.

(2) Bureau international du Travail. Série législative, 1920. Allemagne, 1 et 2.

(3) D'après le recensement du 12 juin 1907, l'Allemagne comptait 659,000 établissements employant de 5 à 20 personnes, et 81,549 de plus de 20.

varie de cinq à vingt, le conseil est remplacé par un délégué d'entreprise (*Betriebsmann*), à condition toutefois que cinq au moins des personnes employées aient le droit de vote et trois celui d'éligibilité. Au cas où les employés et les ouvriers occupés dans une de ces entreprises ne peuvent s'entendre sur le choix d'un délégué commun, chaque groupe élit son propre délégué.

Lorsque le nombre des ouvriers travaillant à domicile pour le compte d'une même entreprise est supérieur à vingt, ceux-ci ont droit à un conseil spécial. Les exploitations agricoles et forestières ne peuvent avoir de conseils que si le nombre des salariés qui y sont occupés en permanence n'est pas inférieur à vingt. Toutefois un délégué pourra être élu dans lesdites exploitations si elles emploient régulièrement dix salariés.

De même, la loi n'est pas applicable aux fonctionnaires proprement dits (1).

Ne sont pas considérés comme salariés et ne peuvent par conséquent ni voter, ni faire partie des conseils, ceux qui, d'une manière plus ou moins directe, représentent le patron.

Tous les salariés, sans distinction de sexe, âgés de 18 ans au moins et jouissant de tous leurs droits civils sont électeurs. Sont éligibles tous les électeurs citoyens allemands âgés d'au moins 24 ans, occupés depuis plus de six mois dans l'entreprise et exerçant depuis trois ans au moins la profession qu'ils sont appelés à représenter. Des dérogations sont prévues en ce qui concerne les industries saisonnières et les entreprises n'ayant pas six mois d'existence.

(1) Des conseils de fonctionnaires ((Beamtenrâte) ont été institués par décrets spéciaux dans les différents Etats confédérés.

Ouvriers et employés d'une même entreprise votent séparément et élisent chacun de leur côté leurs délégués au conseil, à moins qu'ils ne décident à une majorité des deux tiers que ceux-ci seront élus dans une même élection et représenteront tous les salariés de l'entreprise.

D'autre part, si dans une localité ou dans des localités formant une entité économique, se trouvent plusieurs entreprises similaires ou interdépendantes appartenant toutes au même propriétaire, il pourra être institué, à la demande des différents conseils, soit un conseil commun d'entreprise (*Gemeinsamer Betriebsrat*) qui se substituera aux conseils particuliers, soit un conseil général d'entreprise (*Gesamtbetriebsrat*) qui fonctionnera à côté d'eux.

La réunion de tous les travailleurs membres du collège électoral de l'entreprise constitue l'assemblée d'entreprise (*Betriebsversammlung*). Pouvant être convoquée à la requête du patron ou d'un quart au moins des membres qui la composent, l'assemblée d'entreprise a, aux termes de l'article 48 de la loi, le droit de présenter des vœux et de soumettre des propositions au conseil d'entreprise. Le patron et les délégués des syndicats ouvriers possédant des affiliés dans l'entreprise peuvent d'ailleurs prendre part à ses délibérations à titre consultatif.

Toutes les élections au conseil d'entreprise se font au scrutin secret et suivant les principes de la représentation proportionnelle. Les membres décédés ou démissionnaires sont remplacés par les candidats venant à leur suite sur la même liste.

Dépendant de l'importance de l'entreprise, le nombre

des membres des conseils varie de trois à trente (1). Si le personnel compte des ouvriers et des employés, chaque groupe doit être représenté au conseil d'entreprise proportionnellement à son importance numérique. En règle générale, tout groupe doit avoir au moins un représentant au conseil ; toutefois, les groupes de moins de cinq personnes et ne constituant pas plus du vingtième du personnel n'ont droit à aucun délégué.

Chaque conseil choisit parmi ses membres son président et son vice-président en ayant soin, en cas de conseil d'entreprise mixte que ni l'un ni l'autre de ceux-ci n'appartiennent au même groupe. Dans les entreprises où il existe un conseil dont le nombre des membres est supérieur à neuf, il peut être procédé à l'élection d'un comité d'entreprise (*Betriebsausschuss*) de cinq membres.

Elus pour un an et rééligibles, les membres des conseils d'entreprise ne reçoivent du fait de leurs fonctions aucune rétribution, les séances devant avoir lieu autant que possible en dehors des heures de travail. Quant aux frais occasionnés par le fonctionnement du conseil d'entreprise, ils sont à la charge de l'employeur à moins qu'une disposition contraire ne soit insérée dans le contrat collectif.

Les réunions du conseil d'entreprise ont lieu sur convocation du président. Elles ne sont pas publiques; toutefois, dans certains cas, le patron et les délégués des syndicats ouvriers peuvent y être admis avec voix

(1) 3 membres dans les entreprises de moins de 50 salariés;
5 membres dans les entreprises de 50 à 100 salariés;
6 membres dans les entreprises de 100 à 200 salariés;
9 membres dans les entreprises de 800 à 1,000 salariés;
10 membres dans les entreprises de 1,000 à 1,500 salariés.

consultative. Aucune délibération n'est valable si tous les membres du conseil n'ont pas été convoqués ou si la moitié d'entre eux sont absents. Les résolutions sont prises à la majorité des voix. En cas de parité, la proposition est rejetée.

En même temps qu'elle instituait les conseils d'entreprise, la loi du 4 février 1920 réorganisait les conseils d'ouvriers et d'employés (*Arbeiterräte* et *Angestelltenräte*) créés par l'ordonnance du 23 déc. 1918. Chargés de protéger les intérêts économiques particuliers des ouvriers et employés par rapport à l'employeur, ceux-ci doivent être établis dans toute entreprise dont le conseil comprend à la fois des représentants des ouvriers et des employés. Ce sont d'ailleurs les membres ouvriers et employés du conseil d'entreprise qui composent le conseil des ouvriers et celui des employés.

Tels sont brièvement décrits les organes qui doivent exercer le contrôle ouvrier dans les entreprises. Recherchons à présent quelle étendue le législateur allemand a voulu donner à cette notion, et pour cela, examinons les attributions qu'il a conférées tant aux conseils d'ouvriers et d'employés qu'aux conseils d'entreprise proprement dits.

Pour les premiers, voici comment l'article 78 de la loi fixe leur mission :

1° Veiller à ce que soient exécutées les prescriptions légales en faveur des salariés, les conventions collectives touchant aux conditions du travail et les sentences rendues par tout organe d'arbitrage et de conciliation;

2° Participer avec les syndicats, s'il n'existe pas de contrat collectif à cet effet, à la réglementation des salaires et autres conditions du travail et notamment à la détermination du taux de salaire pour le travail aux

pièces et à la tâche, à l'introduction de nouveaux modes de rémunération, à la fixation des heures de travail, à la réglementation des congés des ouvriers, à l'examen des plaintes relatives au traitement et à l'instruction des apprentis de l'entreprise;

3° S'entendre avec l'employeur pour fixer dans le cadre du contrat collectif en vigueur les conditions de travail d'une catégorie spéciale de salariés;

4° Etudier les réclamations des salariés et s'entendre avec l'employeur quant à la suite à y donner;

5° Faire appel, en cas de conflit, aux organes de conciliation et d'arbitrage lorsque le conseil d'entreprise refuse d'y recourir ;

6° Prendre toutes mesures utiles pour lutter contre les maladies et les accidents auxquels les travailleurs sont particulièrement exposés;

7° Apporter, de concert avec l'employeur, une aide efficace aux mutilés de guerre et aux accidentés du travail;

8° Etablir par un accord avec le patron des principes généraux relatifs à l'embauchage des salariés;

9° Intervenir en cas de renvois pour sauvegarder les droits des intéressés.

De toutes les attributions dévolues aux conseils d'ouvriers et d'employés, ces deux dernières sont évidemment les plus importantes.

Désormais, en effet, l'admission d'un salarié dans une entreprise ne pourra dépendre ni de son sexe, ni de ses opinions politiques, religieuses ou syndicales (1). De plus, le contrat passé avec le nouvel engagé ne devra

(1) Il est fait exception, cependant, pour les entreprises qui « poursuivent un but politique, syndical, religieux, scientifique ou tout autre but analogue pour autant que la nature de leur activité s'y oppose ».

contrevenir en rien aux conventions collectives sur les conditions de travail et de salaires que le patron aura pu passer antérieurement avec son personnel ou avec l'organisation à laquelle celui-ci est affilié.

En cas de violation par l'employeur de l'un ou l'autre de ces principes, le conseil du groupe intéressé pourra élever une protestation. S'il n'en est pas tenu compte, appel pourra être fait à l'office de conciliation qui décidera en dernier ressort.

De même en cas de débauchage, ouvriers et employés ont le droit d'en appeler dans les cinq jours au conseil du groupe auquel ils appartiennent. Si celui-ci estime que le renvoi n'est pas justifié (1), l'affaire est portée devant l'office de conciliation. Celui-ci peut déclarer nul le congédiement et condamner le patron, au cas où il refuserait de revenir sur sa décision, à payer à l'ouvrier congédié une indemnité proportionnée au temps pendant lequel ce dernier a été au service de l'entreprise (2).

Au-dessus des conseils d'ouvriers et d'employés, le législateur a placé le conseil d'entreprise. Ses attributions réglées aux articles 66 et suivants de la loi sont jusqu'à un certain point identiques à celles des conseils de groupe. Comme eux, il doit veiller à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, intervenir dans la fixation des salaires et des conditions de travail, faire en sorte que

(1) Il en est ainsi :

1° Lorsqu'il existe de sérieuses raisons de croire que le congé a été donné pour motif politique, religieux ou syndical;

2° Lorsque le congé a été donné sans indication de motifs;

3° Lorsque le congé est motivé par le refus du salarié d'exécuter un travail autre que celui pour lequel il a été embauché;

4° Lorsque le congédiement paraît trop rigoureux en considération de la faute du travailleur.

(2) Cette indemnité peut s'élever jusqu'aux 6/12 du gain annuel du travailleur congédié.

les sentences arbitrales et les conventions collectives soient respectées. Sa compétence, il est vrai, s'étend à l'entreprise tout entière tandis que celle des conseils d'ouvriers et d'employés est limitée à leurs groupes respectifs.

A ces attributions s'en ajoutent d'ailleurs d'autres beaucoup plus importantes. Organe de conciliation, le conseil d'entreprise doit chercher à maintenir la bonne harmonie entre les salariés et s'efforcer d'aplanir tous les différends qui peuvent surgir entre ceux-ci et l'employeur. D'autre part, il doit participer à l'administration des œuvres sociales inhérentes à l'entreprise (économats, caisse de secours, caisse de retraites, etc.), assister la direction de ses conseils et coopérer à l'adoption de toute nouvelle méthode de travail en vue d'obtenir un meilleur rendement.

Pour remplir cette dernière tâche, quels droits lui conférera-t-on ? Lui permettra-t-on de s'immiscer librement dans la marche et l'administration de l'entreprise? Non, l'article 69 le lui défend expressément. Et cependant un ou deux de ses membres pourront siéger avec voix délibérative au conseil de surveillance (*Aufsichtsrat*) (1). De plus, aux termes de l'article 71, dans chaque entreprise le conseil pourra soit directement, soit par l'intermédiaire du comité d'entreprise (2), connaître

(1) Il existe un « Aufsichtsrat » dans toute société anonyme. Le Code de commerce allemand lui donne des pouvoirs très étendus; chargé de surveiller la marche des divers services, il peut exiger de la direction tous les renseignements nécessaires avec vérification des livres, de la caisse et des marchandises.

(2) Les Comités d'entreprise ont été créés spécialement pour connaître des informations par trop confidentielles que le patron pouvait hésiter à ocmmuniquer à un conseil nombreux. — Cf. B. I. T. Les conseils d'entreprise en Allemagne, p. 12.

« toute transaction concernant le contrat de travail et l'activité des salariés, les livres de paie et tout document relatif à l'exécution des conventions collectives existantes, en tant que cela n'implique pas une violation des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation ou qu'il n'existe pas de dispositions légales contraires ». A la fin de chaque trimestre l'employeur est également tenu à présenter au conseil un rapport sur la situation et la marche de l'entreprise, sur son rendement et sur les prévisions de travail. Enfin dans les entreprises occupant au moins trois cents ouvriers ou cinquante employés, le conseil peut exiger la production, à la fin de chaque année financière, du bilan et du compte des profits et pertes. La loi du 5 février 1921 est venue préciser sous quelles formes ceux-ci doivent être présentés et les éléments qui doivent y figurer. En voici du reste le texte :

« Le bilan doit exposer les détails de l'actif et du passif, de manière qu'il soit possible d'obtenir par leur seul examen et sans consulter d'autres documents un résumé de la situation financière de l'entreprise. La fortune de l'entrepreneur non engagée dans l'entreprise ne doit pas entrer en ligne de compte.

« Des renseignements devront être fournis sur l'importance des différents postes du bilan et du compte des profits et pertes et sur les relations qui existent entre eux. Ils devront être basés sur les pièces justificatives du bilan, telles que l'inventaire, le bilan brut, le compte courant, les frais d'exploitation et les dépenses commerciales. La production de ces pièces justificatives n'est pas obligatoire. » (1)

(1) Cf. B. I. T. Série législative, Allemagne, 1921, n° 2.

Ainsi les conseils entrent, nous plus seulement dans la vie administrative des entreprises, mais encore jusqu'à un certain point dans leur vie économique et financière.

Voyons à présent quelle fut l'attitude des syndicats à l'égard de la loi sur les conseils d'entreprise et d'autre part les résultats qu'elle a donnés jusqu'ici.

II. — *Les conseils d'entreprise et les syndicats.*

Qu'allaient devenir les syndicats avec la loi du 4 février 1920 ? Allaient-ils disparaître devant les conseils ? Deviendraient-ils, du fait de la nouvelle institution, des organes de superfétation ? Conseils et syndicats allaient-ils exister côte à côte sans relations ni liens ? Au contraire verrait-on les syndicats mettre la main sur les conseils d'entreprise et en faire en quelque sorte des agents de contrôle et d'exécution ? Toutes ces questions se posaient lorsque le problème des conseils d'entreprise vint en discussion.

Disparaître, les syndicats ne le pouvaient pas. Leur puissance était depuis longtemps consacrée et la guerre n'avait fait que de la renforcer. De trois millions en 1917, le nombre de leurs adhérents avait passé en 1919 à quelque huit millions. Au lendemain de la Révolution, alors que les partis politiques se désagrégeaient et s'écroulaient, ils avaient été seuls avec les associations patronales à montrer de la cohésion et de la discipline. Le syndicat avait fait ses preuves, il avait pour lui le passé ; du reste les soixante-quinze syndicalistes qui lors du dépôt du projet de loi sur les conseils d'entreprise faisaient partie du Reichstag ne songeaient nullement à restreindre son influence et à diminuer ses prérogatives.

Qu'allaient devenir les organismes que l'on allait créer

sans l'appui des syndicats ? Sans pratique des problèmes du travail, sans ressources financières, ils auraient été une proie facile pour les éléments avancés. Indépendants et communistes ne voyaient-ils pas dans les conseils d'entreprise la base même de la société future ? N'était-il donc pas préférable de les faire entrer dans le cadre syndical ?

C'est à cette conception que devait se rallier la majorité du Parlement. Après avoir affirmé que les dispositions de la nouvelle loi ne peuvent en rien « porter atteinte aux droits des syndicats à représenter les intérêts de leurs membres », le législateur prévoit en effet que tout syndicat comptant un affilié dans l'exploitation pourra déléguer un représentant avec voix consultative non seulement aux assemblées d'entreprise, mais même aux séances du conseil si le quart des membres de celui-ci le demande.

Comme autrefois, les syndicats continuent à passer avec les associations patronales les contrats collectifs, à élaborer avec elles les règlements généraux et si dans certains cas il est permis aux conseils d'entreprise de traiter directement avec les employeurs, les conventions qu'ils peuvent passer ne doivent aucunement léser la compétence et les droits des organisations ouvrières. Ainsi, loin de diminuer l'autorité syndicale, la loi du 4 février 1920 l'affermissait, les conseils devenant en quelque sorte les auxiliaires des syndicats.

D'ailleurs, aussitôt la loi votée, ceux-ci ont compris qu'un nouveau devoir s'imposait à eux, qu'il était de toute nécessité de préparer les masses aux fonctions qu'elles allaient être appelées à remplir dans la vie économique et morale des entreprises. Et à cet effet, dans chaque localité industrielle, syndicats libres comme

syndicats chrétiens ou indépendants ont organisé des cours et des conférences. Des programmes d'études ont été tracés, des bureaux de documentation ont été établis, des journaux spéciaux ont été fondés (1), des écoles même ont été ouvertes (2) ; en un mot, rien n'a été négligé pour que les futurs membres des conseils d'entreprise soient à la hauteur de leur tâche. D'autre part, sous le patronage de l'Union générale des syndicats allemands (3) se réunit chaque année depuis 1920 un congrès des conseils d'entreprise. Le premier s'est tenu à Berlin les 4, 5, 6 et 7 octobre 1920. Malgré les efforts combinés des communistes et des indépendants l'union entre les syndicats et les conseils y fut solennellement affirmée. Voici du reste quelques passages de la résolution qui y fut votée : « Les conseils d'entreprise trouvent leur appui dans les syndicats... L'appui des

(1) Parmi les principaux, il faut citer le *Betriebsrâtezeitung,* organe des syndicats libres ; le *Betriebsrat,* publié par la Fédération des associations libres d'employés ; le *Betrieb und Wirtschaft,* des syndicats chrétiens, et le *Wirtschaftliche Selbstverwaltung,* des syndicats indépendants.

(2) L'Institut des Sciences politiques de l'Université de Münster a organisé des cours spéciaux pour la formation des conseillers d'entreprie. Francfort compte une Académie du Travail où l'on enseigne le droit ouvrier, l'économie politique, les sciences financières, la comptabilité industrielle, etc. Berlin et Dusseldorf possèdent également des Universités ouvrières. Les chefs syndicalistes attachent une grande importance à ce que les cours soient professés par des hommes compétents. — Cf. *Information sociale,* 8 septembre 1921 : Une Académie du Travail en Allemagne, par Paul Ufermann. — *Atelier,* du 19 août 1922 : Rapport adressé par la C. G. T. allemande à la Conférence internationale d'éducation ouvrière de Bruxelles.

(3) Comprenant la Fédération générale des syndicats allemands (Allgemeiner deutscher Gewerkschaftbund) et la Fédération des Unions syndicales d'employés, l'Union générale des syndicats allemands compte, à l'heure actuelle, plus de 9,000,000 de membres, les deux tiers des syndiqués allemands. La Fédération générale (Freie Gewerkschaften), à elle seule, dépassait, en décembre 1920, le chiffre de 8,000,000. — Cf. *Revue internationale du Travail,* juillet-août 1921.

syndicats doit être donné aux conseils parce que ceux-ci ne peuvent remplir leur mission que s'ils sont assurés de ce soutien. Les conseils d'entreprise doivent être organisés syndicalement. Une organisation particulière des conseils n'est utile ni centralement ni localement : elle paralyserait la représentation efficace des intérêts ouvriers par les conseils et rendrait difficile l'activité syndicale.... » (1) Depuis, il n'est aucun congrès où cette dépendance des conseils à l'égard des syndicats n'ait été à nouveau proclamée (2).

Aussi, on comprend que devant ce rapprochement intime, cette collaboration étroite entre syndicats et conseils d'entreprise, Aufhaeuser, président de l'A. F. A. (Fédération des employés) ait pu récemment écrire : « Les conseils et les syndicats sont devenus déjà aujourd'hui un facteur de puissance invincible. » (3)

(1) L.-A. Thomas : Un Congrès allemand des Conseils d'exploitation. *Atelier,* 13 novembre 1920.

(2) Il est vrai que les syndicats y tiennent la main. Rendant compte du dernier Congrès de la Confédération générale des syndicats allemands (A. D. G. B.), l'*Information sociale* du 20 juillet 1922 écrivait : « ... On a abordé ensuite la question des rapports entre syndicats et Conseils d'exploitation. Le rapporteur, Clément Norpel, n'a rien dit de nouveau. Il a insisté sur ce point que les Conseils d'exploitation ne doivent pas être indépendants, mais qu'ils doivent constituer de simples organes des syndicats. Ceux-ci doivent avoir seuls le droit de fixer les conditions de travail et de salaires et de conclure des contrats de tarif. On sait que telle a toujours été la doctrine syndicaliste. »

(3) Aufhaeuser : La loi sur les Conseils d'entreprise. Mouvement syndical international, décembre 1921. Sur cette question des relations entre Conseils d'entreprise et syndicats, voir également la très intéressante étude de M. E. Bernstein, député au Reichstag, parue dans la *Revue internationale du Travail* de février 1921 et intitulée : La loi allemande sur les Conseils d'entreprise et sa portée. Se reporter aussi à l'article que *l'Information sociale* du 18 janvier 1923 a consacré à la grève de Ludwigshafen.

III. — *Les conseils d'entreprise et leurs résultats.*

Née d'un compromis entre les partis bourgeois et la social-démocratie, la loi du 4 février 1920 ne pouvait donner entière satisfaction aux masses ouvrières. Elle était loin de réaliser le programme des syndicats tel qu'il avait été défini le 4 juillet 1919 au congrès de Nüremberg. Et encore celui-ci ressemblait bien peu au fameux « *Rätesystem* » élaboré par Daeumig et Richard Müller. Aussi, pouvait-on craindre que les premières élections aux « *Betriebsräte* » ne marquent par trop la désillusion et le mécontentement de la classe ouvrière. Il n'en fut rien. A part quelques exceptions, les élections se firent sans grande fièvre (1) et, à l'encontre de tout pronostic, la majorité des conseils fut composée d'hommes âgés, appartenant depuis longtemps à la profession, avisés et pondérés. Presque toujours aussi, les syndicats ouvriers obtinrent dans les conseils une représentation proportionnelle à leur force numérique dans les entreprises (2).

(1) Dans les petites exploitations, elles laissèrent les travailleurs indifférents, et si l'on en croit M. Max Gottschalk (Revue du travail du royaume de Belgique, juillet 1921), dans la plupart d'entre elles ce n'est que sur l'injonction du patron, désireux de se conformer à la loi, que les ouvriers se sont décidés à élire des délégués.

(2) A côté des « Freie Gewerkschaften », l'Allemagne possède deux autres grandes organisations professionnelles. Ce sont :

1° Les syndicats chrétiens (Christliche Gewerkschaften), groupés dans l'Union générale des syndicats chrétiens (Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften) qui, fin juin 1920, comptait près de 1,250,000 membres. Depuis quelques années, cette dernière organisations est en rapport très étroits avec l'Union générale des syndicats d'employées (Gesamtverband deutscher Angestellten Gewerkschaft), dont l'effectif dépasse le demi-million;

2° Les Syndicats Hirsch-Duncker (Deutsche Gewerksvereine), qui groupent, avec la Fédération syndicale des employés (Gewerkschaft der Angestellten), 500 à 600,000 adhérents.

En 1919, les communistes ont fondé la « Freie Arbeiter Union », dont le nombre des affiliés peut atteindre 250 à 300,000.

En conclure que le fonctionnement des conseils se fit sans heurts ni à-coups serait toutefois exagéré. La loi renfermant beaucoup de dispositions obscures et imprécises leur interprétation devait fatalement donner matière à conflit. D'autre part nombreux furent les patrons qui, prenant à l'égard des conseils une attitude d'hostilité déclarée, s'ingénièrent à contrarier leur action. Souvent enfin, on vit les conseils eux-mêmes chercher à tourner la loi et à l'appliquer dans un sens plus large et plus conforme à leurs désirs. Hâtons-nous de dire qu'en toutes ces circonstances, le rôle des offices de conciliation et des commissions d'arbitrage fut des plus heureux.

Que faut-il penser de l'activité des *Betriebsräte* ? Ont-il été, comme certains voulaient le croire, un danger pour la prospérité des entreprises ? En toute justice, on ne saurait l'affirmer. Sans doute, certains conseils, menés par des éléments avancés, ont-ils été et sont encore des instruments de trouble et de désordre. On ne saurait pourtant généraliser et porter sur l'ensemble des conseils d'entreprise un jugement qui en vérité ne s'applique qu'à une infime minorité.

Un reproche que la quasi-unanimité des employeurs leur adresse est de céder trop facilement à la pression de leurs mandants. Cela ne doit pas surprendre : tant que les conseils ne seront élus que pour un an et que leur éducation économique ne sera pas plus développée il ne pourra en être autrement. De même on les accuse de ne rien faire pour favoriser la productivité de l'entreprise, de ne pas chercher à apporter des améliorations aux methodes de travail, en un mot de ne pas prendre au sérieux le titre de collaborateurs que leur a conféré la loi du 4 février 1920. Ici encore il est impossible de

conclure de façon définitive. Reconnaissons que jusqu'à présent ils n'ont pas été préparés à cette tâche et qu'en outre, toujours imprégnés de l'idée de lutte de classes, ils sont peu enclins à servir les intérêts de l'entreprise qui trop souvent continuent à leur apparaître comme confondus avec ceux du patron.

Intermédiaires entre les employeurs et les ouvriers, les conseils ont à recevoir et à transmettre les doléances et les revendications de ces derniers. Il semble qu'ils aient vu en cela leur principale mission. Et les patrons de s'en plaindre, car disent-ils, on réclame à présent et pour rien (1).

Quoi qu'il en soit, la plupart d'entre eux avouent que leurs craintes au sujet des conseils ont été exagérés. Si sur certains points en effet les attributions accordées à ceux-ci sont venues limiter leur arbitraire, il n'en demeure pas moins que seuls ils conservent la direction de leurs établissements. Les dispositions sur l'embauchage et le licenciement ne font en somme que consacrer un principe de justice et d'équité. Quant à l'obligation de communiquer le bilan, elle n'est guère gênante : ce n'est pas là ordinairement qu'il faut rechercher les vrais secrets. Reste l'entrée des membres des *Betriebsräte* dans les conseils de surveillance; elle n'est pas non plus très dangereuse car, s'il faut en croire Walther Rathenau, « en prenant connaissance des problèmes économiques que pose la conduite des affaires, les ouvriers se sont rendus compte à leur propre étonnement que l'occupation des patrons ne consistait pas uniquement à amasser des fortunes, mais qu'ils avaient à se préoc-

(1) Dans les grandes entreprises ont été créés des fonctionnaires spéciaux qui, sous le nom de « conseillers sociaux », sont chargés de recueillir et d'examiner les plaintes formulées par les Conseils.

cuper de mille difficultés dont la solution nécessitait des connaissances étendues et un travail assidu » (1). Et c'est peut-être à cela que songeait ce rédacteur anonyme du *Journal des Patrons mineurs d'Essen* qui, donnant une appréciation générale sur l'œuvre des conseils d'entreprise disait d'eux: « Les frais considérables qu'ils occasionnent se trouvent payés d'une toute autre façon. » (2) Aussi, cela étant, il n'y a pas lieu de s'étonner que certains industriels rhénans aient complètement remis aux conseils le soin de régler les conflits individuels et d'infliger les peines disciplinaires.

Quant aux ouvriers, tout en reconnaissant que la loi ne leur a pas apporté tout ce qu'ils espéraient, ils estiment néanmoins que les avantages obtenus ne sont pas à dédaigner. Nombreux sont d'ailleurs ceux qui ne voient en elle que le premier stade de la transformation économique qui, dans un avenir prochain, leur conférera des droits égaux à ceux des employeurs dans la gestion des entreprises.

Ainsi se trouve confirmé ce jugement que portait l'an dernier M. Gaetan Pirou sur le contrôle ouvrier en Allemagne : « Les conseils d'exploitation n'ont nullement introduit dans l'industrie allemande un régime de cogestion; il n'ont été qu'un nouveau moyen d'expression et de défense des intérêts collectifs de la main-d'œuvre. » (3)

---

(1) Cf. Max Gottschalk, article cité.

(2) Cité par *l'Atelier*, 11 février 1922.

(3) Cf. Gaetan Pirou : Le contrôle ouvrier sur la production. *Revue d'Economie politique*, septembre-octobre 1922.

AUTRICHE

De même que pour l'Allemagne, ce serait une erreur singulière de croire que la création et le développement des conseils d'entreprise en Autriche sont dus à une simple répercussion du mouvement russe, répercussion aidée et renforcée par le voisinage et dans une certaine mesure la communauté de destin.

Dès le milieu du XIX[e] siècle, nombreux étaient déjà, en effet, dans la monarchie des Habsbourg, les établissements industriels qui possédaient des comités ouvriers. Comme ceux qui existaient alors en Allemagne, ces comités étaient d'initiative purement patronale et la part de gestion qui leur était accordée ne s'appliquait guère qu'à des annexes, à des appendices de l'usine fonctionnant dans l'intérêt exclusif des ouvriers. Généralement aussi, ils avaient à surveiller les apprentis et dans certaines maisons même, lorsque par manque de travail la direction se voyait dans la nécessité de renvoyer un certain nombre d'ouvriers, c'était eux qu'elle chargeait de dresser la liste noire et cela non pas tant pour détourner sur eux la rancune et l'hostilité des ouvriers congédiés que pour être assurée d'un choix judicieux dans les licenciements (1).

En 1891, les comités ouvriers, partout où ils avaient été institués, avaient donné de si bons résultats au point de vue de la paix sociale que le Gouvernement autrichien songea à rendre leur création obligatoire dans toutes les entreprises industrielles occupant un minimum de 50 ouvriers.

(1) Cf. Schwiedland : L'organisation de la grande industrie en Autriche. *Revue d'Economie politique*, 1891, p. 1020 et sq.

Ces comités qui, aux termes du projet de loi qui fut alors déposé, devaient être élus par tout le personnel ouvrier majeur des entreprises, auraient eu comme principale fonction de porter à la connaissance des employeurs les vœux et les doléances des ouvriers, de veiller au respect des lois et des règlements sur la sécurité et l'hygiène des travailleurs, de participer à la gestion des institutions patronales en faveur des salariés et d'aplanir les conflits qui pouvaient se produire entre la direction des entreprises et leur personnel.

On pourrait croire qu'un tel projet allait grouper toutes les sympathies. Il n'en fut rien. Vivement combattu par les socialistes qui ne voulaient y voir qu'un moyen habile pour le Gouvernement et le patronat de détourner les masses ouvrières des organisations syndicales, rejeté également par le parti conservateur qui refusait de souscrire au principe de l'obligation, le projet de loi tendant à doter chaque entreprise industrielle d'un conseil ouvrier devait échouer devant le Reichsrat.

L'idée n'en fut cependant pas abandonnée et quelques années plus tard nous voyons la loi du 14 août 1896 consacrer l'institution de conseils ouvriers dans les mines. Dans la suite, des commissions du personnel seront érigées dans les chemins de fer et dans les différents services et entreprises de l'Etat (décret du 23 mars 1907). D'autre part, à la veille de la guerre, le nombre des industriels qui auront organisé dans leurs usines des conseils d'ouvriers dans la forme prévue par le projet de loi de 1891 sera assez considérable.

Aussi, lorsqu'au lendemain de la Révolution de novembre 1918, on rendra obligatoire la constitution, dans chaque entreprise, d'un conseil ouvrier, le rapporteur du projet de loi devant l'Assemblée nationale pourra dire :

« L'institution des conseils d'entreprise se rattache à des organes déjà existants, ... elle doit donner aux comités d'ouvriers la sanction légale, définir et élargir leur champ d'activité (1). »

Promulguée le 15 mai 1919, la loi autrichienne sur les conseils d'entreprise est donc antérieure de quelque huit mois à la loi allemande sur le même objet. Pourtant, bien que l'on retrouve dans cette dernière la plupart des dispositions contenues dans la loi autrichienne, il n'a pas lieu d'en déduire que celle-là a été calquée sur celle-ci. Le contraire serait peut-être plus vraisemblable car il semble bien que le législateur autrichien s'est fortement inspiré de l'expérience allemande des commissions d'ouvriers et d'employés créées par l'ordonnance du 23 décembre 1918.

Comme la loi allemande, la loi autrichienne rend obligatoire la constitution d'un conseil d'entreprise dans toutes les exploitations industrielles, commerciales, agricoles et forestières publiques et privées occupant d'une manière permanente un personnel salarié comprenant au moins 20 ouvriers ou employés. Dans les entreprises plus petites et occupant au moins 5 personnes ayant le droit de vote, les fonctions dévolues aux conseils doivent être remplies par un ou deux ouvriers ou employés que la loi désigne sous le nom d'hommes de confiance.

Comme en Allemagne également sont électeurs aux conseils d'entreprise tous les ouvriers et employés sans distinction de sexe, à condition qu'ils soient âgés d'au

(1) Cf. Niox-Château : Les Conseils d'entreprise et le contrôle ouvrier en Autriche. Thèse, Paris, 1923. — Lederer : La législation sociale en Autriche. *Revue internationale du Travail*, juin 1921. — E. Adler : La loi autrichienne sur les Conseils d'entreprise. *Revue internationale du Travail*, mars 1922.

moins 18 ans, appartiennent à la maison depuis au moins un mois et soient en possession de leurs droits civiques.

L'exigibilité aux conseils est réglée au paragraphe 3 de l'article 6 de la loi de la façon suivante :

« Sont éligibles tous les électeurs qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins 6 mois et ont 24 ans révolus. Dans les conseils composés d'au moins 4 membres on pourra élire des agents ou des membres des comités exécutifs des organisations professionnelles, mais seulement jusqu'à concurrence d'un quart du nombre des membres. Ces agents ou membres des comités ne pourront faire partie que d'un seul conseil d'entreprise. »

Cette dernière disposition, que ne contient pas la loi allemande, a son importance car mieux que toute autre elle marque le souci du législateur autrichien de vouloir subordonner l'activité des conseils à celle des syndicats.

Le nombre des membres des conseils varie avec l'importance des entreprises. De 3 pour les entreprises comptant 50 ouvriers, il est augmenté d'une unité par 100 ou fraction de 100 personnes employées. Au-dessus de 1,000 on augmente de 1 par 500 personnes ou fraction de 500.

Elus pour un an, les membres des conseils sont rééligibles, leurs fonctions sont purement honorifiques, elles ne leur donnent droit à aucune indemnité, sauf pour pertes de salaires et débours dans l'exercice de leur mandat. Disposition également à remarquer, c'est au personnel de l'entreprise et non au patron qu'incombent les frais d'organisation et de fonctionnement des conseils. Aussi, en vue de subvenir à leurs dépenses les conseils sont-ils autorisés à prélever une cotisation sur le personnel, cotisation qui, il est vrai, ne doit pas dé-

passer 1/2 pour 100 du salaire et doit être acceptée par la majorité des intéressés.

La loi autrichienne établit également une distinction entre les ouvriers et les employés. Son article 4 prévoit, en effet, que chaque groupement pourra avoir un conseil spécial qui gérera les affaires particulières de son groupe. Par contre, les affaires communes ne pourront être discutées et votées que par le conseil d'entreprise proprement dit, lequel devra toujours compter au nombre de ses membres au moins un représentant des employés. De même, lorsqu'une entreprise est divisée en plusieurs services autonomes, chacun d'eux pourra élire un conseil distinct.

Le conseil d'entreprise choisit son bureau et règle sa procédure. Tous ses ordres du jour doivent faire l'objet d'une communication au patron. Ce dernier ne doit apporter aucune entrave au fonctionnement du conseil et à l'activité de ses membres; en ce qui concerne ceux-ci il est expressément spécifié dans la loi qu'aucun d'eux ne pourra être congédié pour motif tiré de l'exercice de ses fonctions. Du reste, c'est aux offices de conciliation qu'il appartient de trancher les différends qui peuvent s'élever entre employeurs et conseils (1).

Quant aux attributions des conseils, elles sont de deux

(1) Institués pendant les hostilités, pour protéger le personnel des usines de guerre, auquel la loi supprimait le droit de grève, les offices de conciliation furent réorganisés par la loi du 18 décembre 1919. Ils se composent de représentants des employeurs et des travailleurs sous la présidence d'un magistrat. Leur compétence est triple : 1° Ils jouent le rôle de tribunal de conciliation dans les différends qui s'élèvent au sujet des conditions de travail; 2° Ils constituent l'autorité judiciaire qui tranche les contestations nées du fonctionnement des Conseils d'entreprise; 3° Ils prêtent leur assistance aux parties en vue de la conclusion d'accords collectifs, ils enregistrent ces contrats et les interprètent. — Cf. : Niox-Château, op. cité, p. 73.

ordres. Ils doivent tout d'abord protéger et faire reconnaître les intérêts des ouvriers et des employés au point de vue économique social et éducatif; en second lieu, ils sont appelés à participer à la direction des entreprises.

En ce qui touche à leur première fonction, les conseils ont à surveiller l'application des contrats collectifs ou, s'il n'en existe pas, collaborer avec le patron et en accord avec le syndicat à la fixation des conditions de travail et de salaire. Ils ont aussi à veiller à l'exécution des lois et des règlements relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à aider les inspecteurs du travail dans leur mission. En outre, ils sont appelés à collaborer au maintien de la discipline : aucune punition ne pouvant être infligée qu'après avoir été décidée par un comité de deux membres, désignés l'un par le patron, l'autre par le conseil. Enfin, droit leur est donné de vérifier les tarifs de salaires et d'en contrôler le paiement, de participer à la gestion des œuvres sociales inhérentes aux entreprises et de suggérer toutes les mesures propres à augmenter le bien-être des travailleurs.

Reste à savoir comment sera assurée la seconde fonction des conseils, c'est-à-dire la participation à la direction des entreprises? Les paragraphes 10, 11 et 12 de l'article 3 de la loi vont nous l'appendre. On y lit, en effet :

« 10° Le chef d'entreprise a le droit de réunir une fois par mois le conseil et il est tenu de le faire si le conseil le demande. Dans ces réunions, on examine les améliorations à apporter dans les installations ainsi que les principes généraux de la conduite de l'entreprise.

« Dans les exploitations commerciales qui comptent au moins trente employés et dans toutes les ex-

ploitations industrielles et minières, le conseil peut demander chaque année qu'on lui présente le bilan et le compte de profits et pertes pour l'année écoulée ainsi qu'un relevé des salaires.

« 11° Lorsque l'entreprise est une société par actions, le conseil d'entreprise doit envoyer au sein du conseil d'administration ou du conseil de direction deux de ses membres faisant partie de l'entreprise; ces membres viennent en sus de ceux que les statuts de l'entreprise pourraient prévoir. Ces représentants ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres administrateurs; ils ne peuvent cependant ni représenter la société, ni signer pour elle et ne peuvent prétendre à aucune rémunération autre que le remboursement des dépenses occasionnées par leurs fonctions.

« Les dispositions qui précèdent s'appliquent à la commission de contrôle des sociétés en commandite par actions et des sociétés à reponsabilité limitée dont le capital initial dépasse un million de couronnes et qui possèdent une commission de contrôle.

« 12° Les conseils d'entreprise peuvent d'ailleurs présenter des vœux généraux ou particuliers au chef d'entreprise et aux autorités. »

Telles sont les principales dispositions de la loi autrichienne sur les conseils d'entreprise.Que certaines d'entre elles soient plus restrictives que celles contenues dans la loi allemande, c'est un fait que l'on ne saurait contester, il faut reconnaître par contre que d'autres sont beaucoup plus hardies. On n'a pas été sans remarquer non plus combien le législateur autrichien tenait à ce qu'une union intime, une liaison étroite s'établisse entre syndicats et conseils. C'est ainsi que nous avons vu la loi du 15 mai 1919 admettre que, jusqu'à concurrence

du quart de leurs membres les conseils pourraient être composés de délégués syndicaux, totalement étrangers à l'entreprise. De même, il est expressément stipulé dans la loi que seuls les syndicats auront le droit de conclure des contrats collectifs et si, dans certains cas le conseil d'entreprise peut collaborer avec le patron à la fixation des conditions de travail et de salaire, cela doit se faire au vu et au su du syndicat. C'est également la crainte de voir les conseils se libérer de la tutelle syndicale qui a déterminé le législateur autrichien à ne pas organiser de fédérations de conseils d'entreprise.

Et maintenant que dire de l'activité des conseils d'enprise au cours de ces dernières années? Les témoignages émanant tant des ouvriers que des patrons étant sujets à caution, nous ne pouvons guère utiliser, pour apprécier sainement l'œuvre accomplie, que les rapports que font annuellement sur la question les inspecteurs du travail. Par eux l'on apprendra que, d'une manière générale, les élections aux conseils se font dans le calme et conformément aux prescriptions légales, que presque toujours sont élus comme membres des conseils les hommes les mieux qualifiés pour soutenir les intérêts des ouvriers et servir d'agents de liaison entre ceux-ci et le chef d'entreprise, qu'à part quelques exceptions les relations entre conseils d'entreprise et syndicats sont restées très bonnes, qu'enfin on ne remarque plus chez les patrons, à l'égard des conseils, autant d'hostilité que dans les premiers temps de l'application de la loi.

La lecture des rapports de l'Inspection du travail nous fera également connaître que les conseils se préoccupent presque exclusivement des questions de salaires et que ne sont encore qu'une très faible minorité ceux qui s'intéressent aux problèmes posés par la marche de l'entre-

prise : conditions techniques, marchés, matières premières, etc. Cela, à notre avis, est assez compréhensible : au point de vue technique, l'éducation des conseils d'entreprise reste à faire complètement; quant au fait d'avoir mis au premier rang de leurs préoccupations le problème des salaires, il faudrait ne pas se souvenir de la dépréciation qui, au cours de ces dernières années, a atteint la devise autrichienne pour leur en faire un reproche.

Rares enfin sont les conseils qui ont cherché à élargir par la force les limites de leurs attributions et ont tenté d'outrepasser leurs droits.

D'autre part, il ne semble pas que la loi, en permettant aux ouvriers de participer au contrôle financier des entreprises ait beaucoup affecté celles-ci. Aussi, ce serait, croyons-nous, une grave erreur de conclure avec certains à la part des responsabilités des conseils d'entreprise dans la situation catastrophique actuelle de l'Autriche (1).

---

(1) La plupart des grandes sociétés industrielles situées en Autriche ayant été, depuis la guerre, achetées par des capitalistes étrangers, ceux-ci en ont généralement transféré le siège social en dehors du territoire autrichien, d'où impossibilité pour les membres des Conseils d'entreprise délégués aux Conseils d'administration d'assister aux séances.

TCHECO-SLOVAQUIE

Située entre la Russie, l'Autriche et l'Allemagne, comprenant une forte population industrielle, il était difficile à la Tchéco-Slovaquie d'échapper au mouvement en faveur du contrôle ouvrier.

Les dirigeants de la jeune République le comprirent. Aussi, dès 1919, on les voit insérer à leur programme « la participation des travailleurs à la direction et aux bénéfices des entreprises », problème dont les lois minières du 25 février 1920 allaient marquer une première réalisation (1).

La première de ces lois, — elles sont au nombre de trois, — institue dans toute exploitation minière occupant plus de 20 personnes, un comité d'entreprise dont les quatre cinquièmes des membres doivent appartenir à l'élément ouvrier et le reste à l'élément employé.

Pour être électeur, il suffit d'avoir 18 ans et d'appartenir à l'exploitation depuis au moins trois mois. Ne sont éligibles que les électeurs ayant 24 ans révolus et pouvant justifier de 6 mois de présence à la mine. Ces comités ont entre autres fonctions à veiller à l'application des lois ouvrières et des conditions de travail et de salaire et à contrôler l'embauchage, les sanctions et les renvois. Ils participent également à l'administration des œuvres d'assistance et de prévoyance sociales constituées dans l'entreprise. Chaque année, ils ont le droit d'exiger du patron la production du bilan et du livre des inventaires. Ce sont eux enfin qui nomment les dé-

(1) Bureau international du Travail. Série législative, 1920, nos 3, 4 et 5.

légués ouvriers aux comités de district et au conseil d'administration mixte.

La même loi prévoit, en effet, que chaque district minier devra posséder un conseil dont le rôle sera de donner des directions aux comités d'entreprise, de statuer sur les litiges pouvant s'élever entre ceux-ci et les exploitants et de participer à la réglementation générale de l'industrie minière.

Quant aux conseils d'administration mixtes, leur organisation et leurs attributions ont fait l'objet de la seconde des lois sur le contrôle ouvrier dans les mines, laquelle stipule que dans toute exploitation minière occupant plus de 100 personnes doit être institué un conseil d'administration mixte de 7 membres, dont 4 représentant l'employeur et 3 le conseil d'entreprise. Pour ces derniers, les conditions d'éligibilité sont les suivantes : être salarié, être âgé d'au moins 30 ans et compter 2 années de présence à la mine et 4 dans le bassin. Elu pour 2 ans, le conseil mixte a pour fonction essentielle de déterminer le montant de la participation des ouvriers aux bénéfices de l'entreprise. Aussi pour qu'il puisse remplir sa mission, la loi oblige l'exploitant à lui faire tous les trois mois un exposé de la situation générale de l'entreprise et à lui communiquer annuellement le bilan et le compte de profits et pertes. Comme la qualité de membre du comité d'entreprise celle de délégué au conseil mixte ne donne droit à aucune rétribution particulière ; seules les pertes de salaires résultant de leur participation à des enquêtes officielles doivent être remboursées par l'exploitant. De plus, il est exigé des membres ouvriers du conseil mixte une discrétion absolue sur toutes les communications se rap-

portant à la situation de l'entreprise et qui ont un caractère confidentiel.

Enfin, la troisième loi votée le 25 février 1920 institue un conseil d'arbitrage, lequel doit statuer en dernier ressort sur les décisions rendues par les conseils de district dans les conflits entre les propriétaires de mines et les comités d'entreprise.

Comme l'a écrit M. Picard, toutes ces lois témoignent de la part du législateur tchéco-slovaque «d'un effort réel pour créer une organisation complète de contrôle direct et indirect de l'industrie minière (1). »

Du reste on ne devait pas s'en tenir à la seule catégorie des travailleurs des mines et l'année suivante une législation à peu près identique était mise en vigueur dans les chemins de fer.

C'est également de 1921 que date la loi portant institution des comités d'entreprise dans tous les établissements industriels et commerciaux (2).

Bien que s'inspirant des lois allemande et autrichienne sur le même objet, la loi tchéco-slovaque en diffère cependant sur plusieurs points. C'est ainsi qu'un comité d'entreprise ne peut fonctionner que dans les exploitations occupant au moins 30 salariés et que n'est pas prévue l'organisation d'une représentation ouvrière dans les petites entreprises. D'autre part, la loi tchéco-slovaque ne s'applique ni aux entreprises agricoles, ni aux exploitations forestières, ni aux établissements de l'Etat. Les dispositions relatives au droit de vote et à l'éligibilité varient également : l'électorat est fixé à 20 ans, l'éligibilité à 26. On exige, en outre, des membres des comités

(1) Roger Picard, op. cité, p. 206.
(2) Bureau international du travail. Série législative, 1921, n° 2.

d'entreprise, qu'ils aient 6 mois de présence dans la maison, 3 années d'exercice de la profession et qu'ils soient de nationalité tchéco-slovaque.

En ce qui concerne le rôle et la compétence des comités, la loi tchéco-slovaque reproduit dans son ensemble les dispositions de la loi allemande. Comme les Betriebsräte, les comités d'entreprise tchéco-slovaques doivent surveiller l'application de toutes les conventions et règlements relatifs au travail et aux salaires, contrôler l'exécution des lois de protection ouvrière, coopérer à l'administration des institutions de prévoyance et d'assistance sociales et aplanir les différends qui peuvent s'élever entre la direction et les ouvriers. Toutefois, en matière de débauchage, les comités ne peuvent intervenir avec voix délibérative que dans le cas de renvois en masse. De même que son collègue allemand, le patron tchèque, lorsqu'il est à la tête d'une exploitation occupant plus de 300 ouvriers ou 50 employés est tenu de soumettre au comité, à la fin de chaque exercice, un relevé du bilan et du compte des profits et pertes. Il est également prévu que dans les sociétés anonymes dont le capital atteint ou dépasse un million de couronnes, le comité pourra envoyer un délégué au conseil d'administration.

Quant aux conflits qui peuvent surgir entre la direction des entreprises et les comités, ils sont tranchés par une commission arbitrale de six membres dont deux nommés par le Gouvernement, deux par les groupements patronaux et deux par les organisations ouvrières. Comme en Autriche, c'est au personnel des entreprises qu'incombent les frais de fonctionnement des comités.

Entrée en vigueur au début de 1922, il est impossible,

à l'heure actuelle, de porter un jugement d'ensemble sur la nouvelle institution; nous savons toutefois, qu'en général, le patronat ne leur a pas réservé un accueil très sympathique et que, comme en Allemagne et en Autriche les syndicats se sont donné pour tâche d'organiser les comités d'entreprise et de les diriger (1).

---

(1) *Atelier*, 8 avril 19

LUXEMBOURG

Au lendemain de l'évacuation du territoire luxembourgeois par les troupes allemandes, le Gouvernement Grand-Ducal, inquiet de l'agitation démocratique qui se manifestait dans certains milieux et craignant qu'elle ne dégénère en mouvement social, prit un arrêté aux termes duquel des conseils d'usine devaient être institués dans toutes les entreprises industrielles occupant un minimum de 50 ouvriers (26 avril 1919).

La mission de ces conseils était ainsi définie : « Cultiver l'entente entre les patrons et les ouvriers en réglant légalement les affaires communes ». Et il était ajouté : « Les travaux du conseil et ses conférences avec la direction de l'établissement traiteront les questions relatives au bien moral et matériel des ouvriers; ils auront égard notamment aux désirs et aux propositions concernant le contrat de travail, les institutions de l'établissement et celles du bien-être, les problemès relatifs aux salaires et aux autres conditions de travail (1). »

Comme on peut en juger, les dispositions relatives aux attributions des conseils manquaient de netteté. De là, des heurts et des conflits continuels entre les membres des conseils et les patrons, ces derniers profitant de l'imprécision des termes de l'arrêté pour refuser de discuter certaines questions que les conseils affirmaient être de leur compétence. Aussi, un vif mécontentement ne devait pas tarder à se faire jour dans les masses ouvrières, mécontentement qui devait se traduire dès

(1) Cf. Emile Mireaux : Les Conseils d'usine dans le Grand-Duché de Luxembourg. *Revue de Paris*, 1er septembre 1921, et P. Pic : *Revue politique et parlementaire* du 10 août 1922.

novembre 1919 par la remise au Gouvernement de propositions tendant à augmenter, dans une très large mesure, les attributions des conseils et leur champ d'activité.

Ces propositions pouvaient, d'ailleurs, se résumer ainsi : contrôle des embauchages et des renvois, droit pour le conseil d'exiger de la direction la production d'un rapport mensuel sur l'allure des affaires, communication annuelle du bilan et des stastistiques de salaires, remise au conseil d'entreprise du soin de trancher les différends qui pouvaient se produire entre ouvriers et patrons.

C'était en somme, comme le dit M. Mireaux, un droit de contrôle très large que les syndicats ouvriers réclamaient pour les conseils d'usine.

Contre de pareilles revendications, les industriels luxembourgeois protestèrent énergiquement; toutefois, certains d'entre eux ne firent aucune difficulté pour admettre que des améliorations pourraient être apportées à l'arrêté du 26 avril 1919 dans un sens plus favorable aux ouvriers. M. Pescatore, ministre du Commerce, entreprit alors de modifier l'arrêté incriminé de manière à le rendre acceptable à l'une et l'autre partie.

Mal lui en prit, car loin d'apaiser les esprits et de faire œuvre de paix, la publication du nouvel arrêté allait provoquer une recrudescence de l'agitation ouvrière.

L'arrêté du 26 juillet 1920 faisait cependant aux ouvriers des concessions appréciables et leur accordait un large contrôle dans toutes les questions de salaire et de discipline. C'est ainsi qu'il obligeait le patron à porter les renvois à la connaissance du conseil, qu'il donnait à celui-ci le droit, en cas de renvoi sans préavis, de demander les motifs du congé et d'exiger que le cas fût

soumis au juge de paix. D'autre part, les conseils devaient être consultés dans toutes les questions relatives aux salaires et aux conditions de travail. Il est vrai que, par contre, le nouvel arrêté imposait la nomination exclusive, comme membres des conseils, d'ouvriers de nationalité luxembourgeoise et réglementait le nombre et la tenue des séances.

Ainsi que nous l'avons dit, la publication de l'arrêté du 26 juillet 1920, loin de calmer les masses ouvrières, ne fit que les exaspérer. Bien mieux, on les vit exiger que l'arrêté fût rapporté et modifié dans le sens des revendications que les syndicats avaient présenté en novembre 1919.

Après quelques tentatives de résistance, le Gouvernement finit par céder et le 8 octobre 1920, M. Pescatore faisait paraître un nouvel arrêté qui abrogeait et remplaçait celui qu'il avait pris quelques semaines auparavant (1).

L'article premier de l'arrêté du 8 octobre 1920 prévoyait l'institution d'un conseil d'usine dans toute entreprise industrielle occupant régulièrement un minimum de 15 ouvriers. Quant au nombre des membres des conseils, il devait varier de 1 à 15 suivant l'importance du personnel salarié occupé dans les établissements. Dans les grandes entreprises comprenant plusieurs divisions ou services, il était organisé, à côté du conseil principal, des conseils de section, lesquels devaient s'occuper des affaires particulières à ces divisions et services.

Les attributions des conseils réglées aux articles 17 et 18 de l'arrêté étaient surtout consultatives. Aucune puni-

(1) Bureau international du Travail. Série législative. Luxembourg, n° 1.

tion, aucun renvoi ne pouvait être définitif sans avoir été approuvé par le conseil; celui-ci devait, en outre, être consulté sur toutes les questions intéressant les salaires, le règlement de travail, l'apprentissage, le bien-être matériel et moral des ouvriers et, en ce qui touche ce dernier point, il devait collaborer à l'administration de toutes les œuvres sociales de l'entreprise. Enfin, le patron était tenu de lui communiquer, chaque année, le compte des profits et pertes et la statistique des salaires. Quant aux différends qui pouvaient surgir entre les conseils et les chefs d'entreprise, ils devaient être déférés aux inspecteurs du travail et c'était à ces derniers qu'il appartenait de les trancher.

On croyait ferme, dans les milieux gouvernementaux, que la publication de l'arrêté du 8 octobre allait ramener la paix dans l'industrie. En cela on se trompait lourdement. Les nouveaux conseils, composés en majorité de militants syndicalistes aux idées avancées, ne tardèrent pas à manifester des tendances nettement révolutionnaires.

En février 1921, la question s'étant posée en raison de la crise économique de choisir entre la réduction générale des salaires et le licenciement partiel des effectifs, les conseils sollicités d'intervenir pour faire accepter une de ces deux solutions par leurs commettants en référèrent aux syndicats qui les engagèrent à repousser l'une et l'autre. Ce que voyant, les industriels luxembourgeois résolurent de passer outre et de procéder aux licenciements nécessités par le rétrécissement des affaires. Aussitôt les ouvriers d'y répondre en décidant d'occuper les usines (1er mars 1921). Hauts fourneaux, aciéries, usines, furent tour à tour envahis. Le mouvement gagnait en ampleur lorsque le Gouverne-

ment se décida à intervenir (4 mars 1921). On fit évacuer de vive force les établissements occupés et le 11 mars un arrêté grand-ducal venait suspendre le fonctionnement des conseils (1).

Depuis lors, bien que le calme soit revenu dans le pays, la mesure n'a pas été rapportée et il ne paraît pas qu'elle soit près de l'être.

---

(1) Cf. Gaëtan Pirou : Le contrôle ouvrier sur la production. *Revue d'Economie politique*, septembre-octobre 1922.

NORVEGE

A la fin de 1918, le Gouvernement norvégien instituait une commission chargée d'étudier la question de la participation de la main-d'œuvre à la gestion et aux bénéfices des entreprises industrielles (1). Le 24 septembre 1919, celle-ci déposait son rapport lequel concluait à l'érection dans chaque usine d'un conseil ouvrier.

Telle est l'origine de la loi du 23 juillet 1920 aux termes de laquelle un conseil d'entreprise doit être institué dans tout établissement industriel, public ou privé, occupant plus de 50 salariés si un quart au moins de ceux-ci en font la demande (2).

Tous les ouvriers, — sous ce nom on comprend tout le personnel de l'entreprise à l'exception des gérants, des directeurs et des ingénieurs, — âgés de plus de 18 ans, sont électeurs. L'éligibilité est fixée à 24 ans sans autre condition. Disposition intéressante, car on ne la trouve que dans la loi norvégienne, les élus sont obligés d'accepter leur mandat.

Outre le droit d'intervenir en vue de résoudre les conflits individuels entre patrons et ouvriers, le conseil n'a qu'un rôle purement consultatif. Le chef d'entreprise est, en effet, simplement tenu de demander son avis sur les points suivants : conditions de travail, salaires, règlements d'atelier, heures de travail, institutions de prévoyance. Il peut même, en ce qui concerne

(1) *Revue du Travail* (belge), 1919, n° 1; 1920, n° 13. *Rappel* 17 février 1923.

(2) Bureau international du Travail. Série législative, Norvège, 1920, n° 1.

ces questions, invoquer l'urgence pour agir librement.

Aussi ne faut-il voir dans l'institution des conseils d'entreprise en Norvège qu'un essai très timide de contrôle ouvrier

POLOGNE

A la fin de 1921, une proposition de loi sur les conseils d'entreprise, inspirée en grande partie de la législation allemande, fut déposée par le parti socialiste polonais sur le bureau de la Diète. Bien que ce projet n'ait jamais été discuté, il ne faut pas en conclure que la Pologne soit restée complètement à l'écart du mouvement en faveur du contrôle ouvrier.

Dès décembre 1918, une convention passée entre les propriétaires et le personnel des mines de sel organisait dans ces dernières des comités d'ouvriers chargés de veiller à l'application des lois sur l'hygiène et la sécurité et d'intervenir en qualité de médiateurs dans les conflits du travail. Il fut même admis que dans chaque société anonyme, un membre du comité ouvrier pourrait assister aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

Le décret du 5 novembre 1919 a introduit un système analogue dans les mines de charbon.

Telles sont, à notre connaissance, les deux applications du contrôle ouvrier dans l'industrie polonaise (1).

---

(1) Cf. Roger Picard, op. cité, p. 208.

ANGLETERRE

L'Angleterre a connu, au cours de la guerre, une crise sociale qui, si elle n'avait été combattue à temps, aurait pu avoir des conséquences extrêmement graves, non seulement pour l'Empire britannique, mais pour le monde tout entier. La longueur des hostilités, les difficultés du ravitaillement, les restrictions apportées à la consommation, la cherté croissante de la vie, les bénéfices énormes réalisés par certains en quelques mois, l'abolition des privilèges des Trade-Unions, l'envoi au front de « skilleds » et leur remplacement dans les entreprises industrielles par des manœuvres ou par des femmes, telles en étaient les principales causes. Mettant à profit le malaise que tous ces facteurs contribuaient à répandre, la propagande allemande se faisait plus active et s'efforçait de convaincre les travailleurs que cette guerre, en tous points contraire à leurs intérêts, n'était en somme qu'une lutte d'appétits entre capitalistes internationaux.

Plus perspicaces que leurs collègues russes, les dirigeants anglais n'avaient pas manqué de saisir l'évolution qui se produisait dans l'esprit des masses et ils en avaient été effrayés.

D'autre part, d'autres questions non moins importantes les préoccupaient. Comment arriverait-on à résoudre les grands problèmes qui, au lendemain de la guerre allaient se poser? Il fallait songer, en effet, à redonner à l'industrie des débouchés; il fallait penser à l'afflux de main-d'œuvre que la fin des hostilités et la démobilisation viendraient jeter sur le marché du travail.

Toutes ces questions méritaient d'être étudiées et né-

cessitaient des solutions, aussi le Gouvernement anglais devait-il organiser, dans ce but, deux grandes commissions chargées : l'une, la Commission de reconstruction (Reconstruction Committee), de rechercher les moyens les plus propres pour préparer, au lendemain de la guerre, la reprise de la vie économique; l'autre, d'enquêter sur le malaise industriel (industrial unrest) et les remèdes à y apporter.

I. — *Les Comités Whiteley.*

De ces deux commissions, la plus importante fut sans contredit la Commission de reconstruction (1). Créée en octobre 1916, elle fut divisée en six sous-commissions. Une de celles-ci, présidée par M. J.-H. Whiteley, propriétaire de filatures réputées et membre influent de la Chambre des Communes, reçut pour mission :

a) D'examiner et de proposer les moyens d'améliorer, d'une manière permanente, les relations entre patrons et ouvriers;

b) De recommander l'adoption de mesures propres à assurer la révision systématique par les intéressés des conditions de l'industrie, en vue d'améliorer la situation à l'avenir (2).

Composée de dix-sept personnes, elle comprenait à la fois des membres des Trade-Unions, des patrons, des

(1) La seconde commission chargée d'enquêter sur l'agitation travailliste fut constituée le 12 juin 1917. Dans un rapport final publié en novembre 1918, elle faisait siennes les suggestions proposées par la Commission Whiteley. Cf. *** La question ouvrière en Angleterre. *Le Correspondant,* n° du 25 octobre 1917.

(2) Les Conseils industriels mixtes en Grande-Bretagne. *Revue internationale du travail,* décembre 1921.

économistes, des parlementaires et des représentants du Gouvernement.

La sous-commission Whiteley publia successivement cinq rapports, tous relatifs à l'amélioration des relations industrielles et à l'encouragement qu'il convenait de donner à la production (1).

Le premier, daté du 8 mars 1917, recommandait l'institution de conseils industriels mixtes permanents (Joint Standing industrial councils), composés en nombre égal de représentants patronaux et de représentants ouvriers. Ces conseils auraient à examiner en premier lieu certaines questions que, la paix une fois rétablie, il était urgent de solutionner. Parmi celles-ci figuraient notamment le problème de la démobilisaion et celui de la restauration des libertés syndicales. Cela ne devait être d'ailleurs pour eux qu'une attribution temporaire. Leur tâche principale devant être d'assurer une coopération plus étroite entre patrons et ouvriers, ils auraient qua-

(1) A ce propos, il est à signaler qu'à l'époque même où la Commission Whiteley commençait ses travaux, une association privée, la Fondation Garton, se livrait à une enquête approfondie sur les causes du malaise social anglais et les remèdes qu'il conviendrait d'y apporter. A la fin de 1916, elle publiait les résultats de son enquête dans une brochure intitulée : « Memorandum sur la situation industrielle après la guerre. » La Commission Whiteley semble s'en être fortement inspirée. En effet, les rédacteurs du memorandum suggéraient déjà la formation, dans chaque entreprise, d'un « Joint Committee », où la direction et la main-d'œuvre auraient une égale représentation. A la tête de chaque branche d'industrie, ils recommandaient que soit créé un « National Industrial Council », où siégeraient côte à côte les représentants ouvriers et les représentants patronaux de l'industrie intéressée. On donnait comme principales fonctions à ces Conseils d'intensifier la production et de chercher à concilier les intérêts de l'une et l'autre partie. Des idées voisines de celles-ci étaient développées la même année par M. Ernest J.-J. Benn dans une petite brochure intitulée : « Trade as e Science ». Cf. F. Fagnot. La part du travail dans la gestion des entreprises, pages 7 à 13. F. Alcan et M. Rivière, éditeurs, Paris, 1919, et E. Halévy : *Revue d'économie politique*, juillet 1919, pages 391 et sq.

lité pour étudier les questions touchant à la réglementation des salaires et des conditions de travail, à la prévention et à la solution des conflits pouvant s'élever entre employeurs et salariés, à l'apprentissage, à l'enseignement professionnel, aux perfectionnements à apporter à l'outillage, etc.

Chaque industrie ou chaque branche d'industrie aurait son Conseil national mixte dont les membres seraient élus par les associations professionnelles de l'industrie intéressée. En outre, seraient organisés, sur le même plan, des Conseils de district et des Conseils d'usine dont les principales fonctions seraient d'assurer, chacun dans leur ressort particulier, l'exécution des normes établies par le Conseil national et de régler les questions secondaires et les détails d'application.

Six mois plus tard, la Commission Whiteley publiait un second rapport qui venait préciser certains points du projet élaboré dans le premier. Constatant qu'il était impossible d'adopter pour toutes les industries un même plan d'organisation, attendu que leur développement, au point de vue syndical, variait souvent considérablement de l'une à l'autre, la Commission Whiteley proposait de grouper les industries en trois catégories. Dans la première seraient rangées celles où les organisations syndicales étaient suffisamment développées pour qu'on pût les considérer comme représentant la grande majorité des personnes qui y sont occupées. A celles-là on pourrait appliquer le système complet des trois conseils superposés tel qu'il était prévu dans le premier rapport. Les industries où les syndicats ouvriers et patronaux étaient à un degré de développement moins avancé devaient former la seconde catégorie. Ici l'organisation primitive serait modifiée par l'adjonction au Conseil

national mixte d'un ou de deux représentants du Ministère du Travail dont le rôle consisterait à guider et à conseiller les délégués des associations professionnelles. D'autre part, on prévoyait que dans les deux catégories d'industrie précitées il pouvait se trouver des régions ou des branches d'industrie peu ou mal organisées au point de vue syndical; pour celles-ci on proposait que le Ministre du Travail crée des Conseils d'industrie dans le genre des Trade Boards, mais avec des attributions plus larges (1).

Quant aux industries où les organisations syndicales n'existaient pas ou n'étaient qu'à l'état embryonnaire, on les classait dans le troisième groupe. On recommandait de développer chez elles l'institution des « Trade Boards », et l'on prévoyait que l'on pourrait constituer là aussi des Conseils nationaux mixtes dont les membres patrons et ouvriers seraient les élus des « Trade Boards » eux-mêmes.

Dans le troisième rapport, il était surtout question des « Works Committees ». La Commission, après s'être efforcée de montrer que l'institution nouvelle, loin de porter préjudice aux associations professionnelles ne ferait, au contraire, que les renforcer, la création même

(1) Les Trade Boards ont été créés en Angleterre, il y a une quinzaine d'années — le Trade Board Act date de 1909 — dans le but de remédier au « Sweating System ». Organismes officiels, leurs membres, nommés par le Gouvernement, n'appartiennent pas exclusivement aux classes ouvrière et patronale, mais sont recrutés en partie dans les milieux étrangers à l'industrie et au commerce. Leur seule et unique attribution est de fixer le tarif minimum des salaires dans une industrie déterminée. Leurs décisions, après approbation du Ministre du Travail, sont exécutoires et ont force de loi. On peut les rapprocher, quant à leur mission, des Comités de salaires institués chez nous par la loi du 10 juillet 1915, dans le but de déterminer le minimum obligatoire de salaire des ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement.

des Conseils d'usine réclamant une puissante organisation syndicale, énumérait les principales attributions qui pourraient leur être conférées. « Coopérer d'une manière constante à améliorer les industries auxquelles ils appartiennent », tel devait être leur but essentiel. Cette coopération, comment la Commission Whiteley la concevait-elle? Le « Works Committee » allait-il avoir une part plus ou moins grande dans la direction de l'entreprise? Aurait-il une action directe, positive sur sa gestion? Il ne le semble pas. Agent d'exécution du Conseil national mixte, il aura à veiller au respect et à l'application dans l'entreprise des contrats collectifs et des conditions générales de travail. Facteur de paix sociale, c'est lui qui aura charge de régler les conflits qui pourront s'élever au sein de l'usine. Cela mis à part, si l'on se reporte au texte même du rapport, le « Works Committee » ne pourra avoir qu'un droit d'étude et de suggestion. A eux, est-il répété au paragraphe 4 du rapport final, « d'étudier les questions intéressant spécialement la marche quotidienne de l'usine ou de l'atelier, le bien-être des ouvriers et, dans une certaine mesure, le rendement » (1).

Le quatrième rapport traitait de l'arbitrage et de la conciliation. Enfin, le 1er juillet 1918 était déposé un rapport final dans lequel la Commission résumait ses travaux et ses recommandations.

Comment l'opinion et le Gouvernement allaient-ils accueillir les projets Whiteley? En général, la première fut assez favorable. La Fédération des industries britanniques, tout en faisant des réserves au sujet des

(1) *Joint Industrial Councils in Great Britain*, p. 23. Editeur : United States Departement of Labor (n° 255, juillet 1919).

Conseils de district et des Comités d'usine se déclarait partisan des Conseils industriels nationaux (1). Les groupements travaillistes et trade-unionistes ne devaient pas non plus leur témoigner une hostilité radicale. D'autre part, la commission officielle chargée d'enquêter sur les causes de l'agitation ouvrière devait adopter les conclusions mêmes du « Whiteley Committee ». Ainsi, tant dans le public que dans les milieux professionnels, l'accueil fait aux projets Whiteley était loin d'être décourageant.

Quant au Gouvernement, il devait leur donner son entière approbation. Dès la publication du premier rapport, le Ministre du Travail créait, en effet, une section spéciale chargée « d'assurer toute l'aide nécessaire, de fournir les renseignements utiles, de réunir et de coordonner les résultats obtenus et l'expérience acquise par les Conseils déjà existants » (2). En même temps, il adressait aux principales organisations patronales et ouvrières une circulaire les priant de bien vouloir faire connaître leur avis sur les recommandations contenues dans le rapport Whiteley. Quelques mois plus tard, nouvelle circulaire du Ministre du Travail pour dissiper

(1) Remaniée en 1917, la Fédération des industries britanniques compte au nombre de ses adhérents la presque totalité des industriels britanniques.

(2) Cf. Rapport final, page 5. Un certain nombre d'industries possédaient déjà, à l'époque où parurent les premiers rapports Whiteley, des commissions mixtes pour la réglementation des questions ouvrières. Dès 1893, était organisée, dans l'industrie cotonnière du Lancashire, toute une série de Comités hiérarchisés pour la conciliation des conflits et la fixation des salaires. Vers la même époque, les patrons et ouvriers mineurs du Monmoutshire et du Pays de Galles instituaient un bureau paritaire chargé de déterminer, pour trois mois, le taux général des salaires, d'après les prix du charbon aux quais d'embarquement. A la suite de la grève minière de 1911, plusieurs charbonnages anglais devaient suivre cet exemple.

certains malentendus qui s'étaient produits au sujet des suggestions présentées par la Commission. « Les Conseils, y était-il déclaré, ne devaient être en rien considérés comme un moyen pour l'Etat de s'ingérer dans l'industrie. Organismes pleinement indépendants, ils pourraient s'organiser où et comme bon leur semblerait et donner à leurs attributions les limites qu'ils jugeraient convenables. » Après avoir répété que le but des conseils n'était nullement de supplanter les syndicats, le Ministre du Travail laissait à entendre qu'ils seraient considérés par le Gouvernement comme de véritables commissions consultatives auxquelles il serait fait appel pour toutes les questions intéressant les industries qu'ils auraient charge de représenter.

Le dépôt des deuxième et troisième rapports de la Commission Whiteley devait donner lieu également à des interventions du Ministre du Travail Enfin, au début de 1919, sous le titre : « Industrial Councils » (Les Conseils industriels), était publié par ses soins un mémoire dans lequel était exposé le point de vue gouvernemental sur la constitution, le fonctionnement et les attributions possibles des Conseils.

Etant donné, d'une part, que malgré la diversité des intérêts et des conditions de travail de chaque industrie, on retrouvait dans toutes un certain nombre de caractères communs et que, d'autre part, les Conseils devaient avoir pour objet « d'assurer, par l'action conjointe des ouvriers et des patrons, le développement de l'industrie et l'amélioration du sort de ceux qui y sont occupés », le Ministre du Travail estimait, dans son mémoire, que les attributions suivantes pourraient être confiées à chacun des Conseils nationaux :

1° Etudier le problème des salaires, des heures et des conditions de travail dans l'ensemble de l'industrie;

2° Examiner les mesures propres à régulariser la production et le travail;

3° Etudier le système actuellement en vigueur dans l'industrie pour le règlement des conflits et en établir un, s'il n'en existe pas encore;

4° Etudier les mesures propres à assurer l'affiliation de tous les employeurs et de tous les ouvriers à leurs syndicats respectifs;

5° Recueillir les statistiques et les informations sur les questions intéressant l'industrie;

6° Encourager l'étude des procédés et des méthodes de recherches, en vue de perfectionner les produits de l'industrie;

7° Faciliter les inventions et toute amélioration de l'outillage et des méthodes;

8° Améliorer les conditions d'hygiène;

9° Contrôler le recrutement des ouvriers et l'enseignement professionnel;

10° Représenter les vues et opinions de l'industrie devant le Gouvernement, les Ministères et autres autorités;

11° Examiner toutes les questions qui lui seraient soumises par le Gouvernement ou les Ministères;

12° Etudier les propositions tendant à créer, dans son industrie, des Conseils de district et des Commissions d'usine.

En somme, le Ministre du Travail ne faisait que reprendre et coordonner les « suggestions » contenues dans le premier rapport Whiteley. Il leur conservait, du reste, leur caractère purement indicatif. Comme la Commission, il pensait également que si le nombre des

membres des Conseils nationaux pouvait varier avec les industries, invariablement une moitié d'entre eux devait être élue par les Trade-Unions et l'autre moitié par les Syndicats patronaux. En outre, il offrait de mettre à la disposition de chaque Conseil national un fonctionnaire compétent qui serait chargé d'établir la liaison entre le Ministère du Travail et le Conseil. Ce fonctionnaire n'assisterait aux séances du Conseil qu'avec l'autorisation de ce dernier et ne donnerait son avis que sur les questions qui lui seraient soumises.

Quant aux Conseils de district, ils devaient être les organes d'action et d'exécution dans les districts du Conseil national. A ce titre, ils auraient à « prendre toutes mesures utiles au sujet des questions qui intéressaient exclusivement leurs districts », et en particulier à veiller au bon fonctionnement des Conseils d'usine. Comme les Conseils nationaux, le Conseil de district devaient être composés d'un nombre égal de représentants des associations patronales et de délégués des organisations ouvrières.

Le mémoire du Ministre du Travail passait ensuite à l'étude des Conseils d'usine (Works Committees). A ceux-ci il était assigné comme but essentiel :

1° De donner aux ouvriers plus d'intérêt et plus de responsabilité dans le fonctionnement de l'entreprise;

2° D'y assurer l'application des règlements prévus dans les contrats collectifs établis par les Conseils de district et le Conseil national;

3° D'éviter autant que possible toutes frictions et tous malentendus.

Organisations permanentes, les Works Committees devaient comprendre des représentants de la direction (2 à 4) et des représentants des ouvriers (5 à 12), ces

derniers désignés par les Trade-Unions ou d'accord avec elles. Pour ce qui touche à leurs attributions, elles devaient dépendre, dans une large mesure, « des coutumes et des règlements issus des contrats collectifs particuliers à chaque industrie ». On admettait qu'ils aient à s'occuper de l'établissement et de la révision des règlements d'atelier, des conditions de travail et de salaire, de l'embauchage, des renvois, du règlement des conflits individuels, de l'éducation professionnelle, de l'apprentissage, du bien-être matériel des ouvriers, des améliorations à apporter à l'outillage et aux méthodes de travail, des œuvres de secours et d'assistance, etc.

Tels sont, brièvement décrits, les organismes qui, aux dires des bons esprits, devaient rendre à l'Angleterre la paix sociale.

Dans la pratique, allait-on suivre les « suggestions » Whiteley? Verrait-on s'établir dans chaque industrie un Conseil national, des Conseils de district et des Conseils d'usine?

Sur ce point, les résultats furent, dès le début, nettement satisfaisants. Au lendemain même du dépôt du second « Whiteley Report », le premier Conseil national mixte était constitué. En janvier 1919, c'est-à-dire avant même que le Ministre du Travail ait publié son mémoire, 19 branches distinctes de l'industrie anglaise en possédaient (1). Fin de la même année, on en comptait 51 (2) et en juin 1921, 70. A la même époque, 23 « Industrial Reconstruction Committees » avaient été organisés (3).

(1) Cf. F. Fagnot, op. cité, p. 27.

(2) Cf. Martin St-Léon : *Réforme sociale*, 1er juin 1920.

(3) Les Comités provisoires de reconstitution industrielle fonctionnent dans les industries du second groupe, c'est-à-dire dans celles où les syndicats demeurent ou peu nombreux, ou mal organisés.

On signalait, en outre, l'existence de 93 autres commissions mixtes instituées d'après les directives de la Commission Whiteley et du Ministre du Travail. Quant aux « Works Committees » on évaluait leur nombre à plus d'un millier. Au total, s'il faut en croire les statistiques, trois à quatre millions de travailleurs étaient, à la fin de 1921, intéressés aux travaux des « Whiteley Councils » ou de leurs succédanés (1).

Dès juillet 1918, les municipalités anglaises avaient introduit le système Whiteley dans leurs différents services. Le Gouvernement ne devait pas tarder à les imiter et, à quelques semaines d'intervalle, on le vit créer des Conseils mixtes dans ses arsenaux, ses chantiers maritimes et ses services administratifs (2). Egalement la généralité des petites industries et un certain nombre d'industries de second rang sont aujourd'hui pourvues de Comités Witheley aux trois degrés (3). Quant aux grandes industries (grosse métallurgie, filatures de laine et de coton, constructions navales), la nouvelle institution devait, ou à peu de chose près, les laisser complètement indifférentes. Leur attitude peut d'ailleurs aisément s'expliquer. Fortement organisés, groupés dans des syndicats puissants, les travailleurs de ces industries traitent depuis longtemps sur un pied d'égalité avec leurs employeurs. Ils passent avec eux des contrats collectifs dans lesquels, outre les conditions de travail

(1) *Revue internationale du travail*, décembre 1921, article précité.

(2) Voir, en ce qui concerne l'institution des Conseils Whiteley dans les services administratifs de l'Etat, la thèse déjà plusieurs fois citée de M. A. Arnou : La Participation des travailleurs à la gestion des entreprises, p. 150 et sq.

(3) Le Bureau international du travail a publié dans ses « Informations quotidiennes », volume II, n° 54, la liste des industries anglaises possédant des « Whiteley Councils ».

et de salaire, il est généralement stipulé qu'en cas de conflits on recourra à tel ou tel organisme d'arbitrage et de conciliation. D'autre part, les grandes unions ouvrières ont, dans chaque entreprise, des délégués (Shop Stewards) chargés de veiller à l'application des conventions et des règlements et de faire connaître les modifications qu'ils jugent désirables d'y être apportées.

Aussi l'on comprend que ces organisations, ne trouvant dans le système préconisé par la Commission Whiteley aucun avantage nouveau, soient restées sourdes aux appels du Gouvernement et des philanthropes. A leurs yeux même, les Conseils ne peuvent que nuire à l'action syndicale, les travailleurs devant presque toujours, dans les Comités d'usine, sacrifier à leur égoïsme, les intérêts généraux de la classe ouvrière (1).

En somme, les Conseils Whiteley ne semblent avoir connu de véritable succès que dans les industries où, suivant le mot de M. Halévy, les associations professionnelles étaient « en pleine crise de croissance » et dans celles où abondaient les « General Workers » (2). Ces derniers, en effet, ne pouvaient leur être que favorables, leurs organisations syndicales étant admises dans les Conseils au même titre et sur le même rang que celles des ouvriers qualifiés. De même pour les industries

(1) A la Semaine syndicale de Morlanwelz (4-10 septembre 1921), un des leaders syndicalistes belges, M. de Brouckère, a affirmé qu'il tenait de M. Whiteley lui-même que le véritable but que celui-ci s'était proposé en poursuivant la création et la diffusion des Conseils avait été de supplanter les syndicats. Cf. Compte rendu de la Semaine syndicale de Morlanwelz, p. 26.

(2) Cf. E. Halévy : Le problème du contrôle ouvrier en Angleterre.

Les « General Workers » — on désigne sous ce nom les manœuvres et les ouvriers non qualifiés — forment dans les différentes industries anglaises des syndicats particuliers complètement indépendants de ceux constitués par les « skilleds ».

pourvues de « Trade-Boards » l'institution des « Whiteley Councils » devait apparaître comme très avantageuse, puisqu'elle allait leur permettre de se libérer peu à peu de la tutelle gouvernementale.

En quatre ans, les Conseils Whiteley sont parvenus à s'étendre sur un quart environ de la population industrielle de la Grande-Bretagne (1). Arriveront-ils à gagner l'industrie anglaise tout entière? Sont-ils, au contraire, voués à un mort prochaine ou bien se borneront-ils à être de simples « Conciliation Boards » ? (2)

Au début de 1921, les Conseils Whiteley paraissaient être entrés dans une période de stabilisation et dans celle-ci certains prétendaient voir les prodromes de leur prochain déclin. Il n'en fut rien; depuis ils se sont raffermis et, mieux encore, leur vitalité vient à nouveau de s'affirmer.

Les cheminots, qui jusqu'alors s'étaient tenus à l'écart et avaient même parfois témoigné au système Whiteley une véritable hostilité, viennent de l'adopter. L'accord, passé le 3 mai 1921 entre les directions des Compagnies de chemins de fer et les trois grandes organisations syndicales de cheminots, prévoit, en effet, que des Conseils mixtes, conformes aux recommandations Whiteley, seront constitués sur les différents réseaux (3).

(1) Le total des hommes et femmes occupés dans les différentes branches de l'industrie anglaise s'élevait, au début de 1920, à 14,855,000. Cf. *Bulletin du Ministère du Travail,* année 1920, nos 1, 2, 3.

(2) Les « Conciliation Boards » ont pour objet de régler, par voie de négociations, les conflits qui s'élèvent entre patrons et salariés.

(3) L'accord du 3 mai 1921 fut homologué par le « Railway bill » du 9 août 1921, lequel mit fin au contrôle de l'Etat sur les réseaux. Cf. E. Halévy. Etat présent de la question sociale en Angleterre. *Revue politique et parlementaire,* 10 juillet 1922.

Dans chaque centre ferroviaire où le nombre des salariés réguliers dépasse 75 doit être créé, aux termes de l'accord, un Comité local de 8 membres — 4 représentants des ouvriers et employés et 4 représentants de la Compagnie — chargé de répartir le travail, de fixer les heures de service et de repos et de suggérer toutes les méthodes utiles en vue de l'organisation du travail. Sur chaque réseau doivent être établis des Conseils de section destinés à assurer la liaison entre les Comités locaux et le Conseil de réseau, ce dernier étant compétent pour édicter tous les règlements généraux sur les conditions du travail. Au-dessus des Conseils de réseau était institué un Bureau central des salaires (Central Wages Board), organisation elle aussi paritaire, et dont la tâche doit être de régler, pour l'ensemble des réseaux, toutes les questions de salaires et d'avancement de toutes les catégories du personnel. On créait, en outre, pour le règlement des questions que le Bureau central des salaires n'arriverait pas à résoudre, un Bureau national des salaires (National Wages Board), composé à la fois de représentants des intéressés et de délégués du Gouvernement et des usagers (1).

Cette adhésion des chemins de fer au principe des Conseils mixtes donnera-t-elle une impulsion nouvelle au système Whiteley? Demain nous l'apprendra. Dès à présent, un fait est certain, c'est que la plupart des industries qui l'ont appliqué s'en sont trouvées satisfaites (2).

(1) Cf. *L'Atelier*, du 8 avril 1922. Les Conseils paritaires dans les chemins de fer de Grande-Bretagne.

(2) A en juger par l'attitude au Congrès de Bradford (3-8 juillet 1922) des principaux leaders de l'Union nationale des cheminots (National union of Railwaymen) — une des trois organisations ou-

Les Conseils nationaux ont fait beaucoup pour aplanir les difficultés nées de la crise industrielle. Intermédiaires entre les patrons et les ouvriers, ils ont eu à connaître, au cours de ces dernières années, le problème de la réduction du travail et des salaires, et les négociations qu'ils ont menées à cet effet ont presque toujours abouti à des accords. Organes de conciliation, de combien de grèves et de lock-outs n'ont-ils pas préservé l'Angleterre? Leur attention s'est également portée sur les questions touchant à l'enseignement professionnel, à l'apprentissage, au bien-être et à la sécurité des travailleurs et, sur ces divers sujets, on a vu certains Conseils présenter des rapports et des projets vraiment intéressants.

Dans leur sphère d'action, les Conseils d'usine ont également joué un rôle bienfaisant. Un grand nombre d'entre eux se sont, paraît-il, montrés capables d'un travail constructif fécond, s'occupant non seulement des intérêts du personnel, mais cherchant encore à améliorer les méhodes de travail et le rendement (1).

Quoi qu'il en soit, on aurait tort de voir dans les Conseils Whiteley une participation directe et effective des travailleurs à la gestion des entreprises. Ils ne « contrôlent » pas, au sens anglais du mot. Si dans les rapports on semble leur assigner comme principale mission de travailler au développement de l'industrie, dans la réalité des faits, cette fonction passe au second plan.

vrières signataires de l'accord du 3 mai 1921 — l'application du système Whiteley dans les chemins de fer a donné, jusqu'ici, d'excellents résultats. Pour plus de détails, consulter *l'Information sociale*, 21 septembre 1922.

(1) Cf. *Revue international du Travail*, décembre 1921, article précité.

Les Conseils d'usine ne sont, le plus souvent, que des organismes chargés de veiller à l'application des règles relatives aux conditions de travail et de salaire posées par les Conseils nationaux et de district. A ce droit de surveillance, on ajoute, il est vrai, celui de suggestion. Le Conseil d'usine pourra faire part au patron de ses vues et de ses idées sur tel ou tel point intéressant la production; il pourra lui recommander l'emploi de telles méthodes, de tels procédés qui lui apparaîtront de nature à faciliter et à améliorer le rendement. Tout son pouvoir se limite là. Le patron reste seul compétent pour apprécier la valeur de ses propositions; en ses seules mains, direction technique, commerciale et financière demeurent concentrées.

Aussi ne faut-il pas s'étonner qu'une importante fraction de la classe ouvrière anglaise, acquise depuis longtemps aux idées de cogestion et de représentation dans la direction des industries, n'ait voulu voir dans le système Whiteley qu'une duperie et qu'un moyen détourné de renforcer l'absolutisme patronal. Pour eux, seule la nationalisation des entreprises pouvait leur permettre de participer d'une manière réelle à leur gestion, et c'est dans leurs vues qu'entrait le juge Sankey lorsque, en juin 1920, il déposait son rapport sur la socialisation des mines.

II. — *Le rapport Sankey et les Conseils miniers.*

Devant l'agitation minière, agitation due pour une large part au renchérissement croissant du coût de la vie et au spectacle des bénéfices scandaleux réalisés par les Compagnies houillères durant la guerre, le Gouvernement anglais se décidait, en mars 1919, à instituer une

Commission spéciale chargée d'étudier les revendications des ouvriers mineurs. Celles-ci pouvaient se grouper sous trois chefs : diminution de la journée de travail, augmentation des salaires et nationalisation des mines. Quant à la Commission (Commission Coal), elle était composée de treize membres : six patrons, six ouvriers et un président indépendant, M. le juge Sankey.

Se mettant aussitôt à l'œuvre, la Commission parvint, sans trop de difficultés, à trouver un terrain d'entente sur les deux premières questions. Sur la troisième, le juge Sankey devait être moins heureux et ses conclusions sur la nationalisation des mines ne devaient rallier que les suffrages des représentants ouvriers.

D'après lui, en effet, les charbonnages devaient être rachetés par l'Etat et exploités par lui. Estimant que depuis une génération les ouvriers mineurs s'étaient éduqués moralement et professionnellement, M. Sankey pensait qu'il ne serait que juste de les faire participer à la direction des exploitations minières.

Aussi, préconisait-il la constitution, dans chaque mine, d'un Comité local de dix membres, dont trois appartiendraient au personnel dirigeant, quatre seraient élus par les ouvriers du fond et de la surface, et les trois autres nommés par le Conseil minier de district. Comme principale attribution, on donnait aux Conseils miniers locaux le soin d'élaborer les règlements de travail et de contrôler le rendement.

A l'étage supérieur, devaient être établis des Conseils miniers de district — on divisait la Grande-Bretagne en quatorze districts houillers — de douze membres où mineurs, techniciens et consommateurs seraient également représentés. Les premiers devaient être élus par leurs camarades; quant aux huit autres, ils étaient choi-

sis par le Conseil national des mines. Véritable organe de gestion, le Conseil minier de district avait une compétence des plus étendues. Si l'on se reporte, en effet, à l'article 56 du projet Sankey, c'est à lui qu'il devait incomber de ratifier les contrats de travail élaborés dans chaque mine particulière, de réglementer l'exploitation, l'extraction et la répartition du charbon, de faire effectuer les sondages, de contrôler les prix, d'assurer au personnel un juste salaire, etc. Rentrait également dans ses fonctions la nomination de tous les directeurs et administrateurs des mines du district.

Enfin, à côté du Ministre des Mines, devait être institué un Conseil national minier dont les membres, élus par les Conseils de district, devaient élire à leur tour un Comité permanent de dix-huit membres (six mineurs, six techniciens et six consommateurs). Au Conseil national il appartiendrait de discuter et de traiter, de concert avec le Ministre des Mines, les questions relatives à l'industrie minière. Quant au Comité permanent, son rôle devait principalement consister à surveiller les Conseils de district et à approuver ou rejeter les décisions que ceux-ci pouvaient prendre en ce qui concerne les salaires.

Ainsi, les mineurs auraient eu une représentation réelle dans la direction des mines, une part active dans leur gestion.

Saluées avec joie par l'ensemble de la classe ouvrière anglaise, les conclusions du rapport Sankey sur la nationalisation des mines devaient se heurter à l'hostilité de la majorité libérale et conservatrice du Parlement. Aussi le Gouvernement refusa-t-il de les ratifier. Cependant, quelques semaines plus tard, il devait prendre lui-même l'initiative d'un projet de loi sur le

régime minier. C'est ce projet qui, après d'âpres discussions et de nombreuses controverses, devint la loi du 10 août 1920.On créait un Sous-Secrétaire d'Etat aux mines auquel était adjoint un Conseil consultatif composé de propriétaires de mines, d'ouvriers mineurs et de représentants des consommateurs. Il était, en outre, prévu dans la loi que des Conseils mixtes paritaires (Comités de puits, Conseils de district, Conseils de bassin, Conseil national), pourraient être institués. Ceux-ci seraient chargés d'aplanir les conflits du travail, de veiller à l'hygiène, à la sécurité et au bien-être des travailleurs et de proposer toutes mesures utiles au développement de la production minière (1).

Il y avait trop de distance entre la loi du 16 août 1920 et le projet Sankey pour que les mineurs pussent s'estimer satisfaits. Aussi s'opposèrent-ils presque partout à la formation et au fonctionnement des Comités. Depuis, il est vrai, la situation s'est sensiblement améliorée. L'accord du 28 juin 1921, survenu à la suite de la grande grève minière de mars 1921, stipule, en effet, dans son article premier, qu'il « sera constitué un Conseil national comprenant, en nombre égal, des personnes choisies par l'Association minière de Grande-Bretagne et par la Fédération des mineurs britanniques ». Le même article prescrit l'établissement de Conseils mixtes de district avec président indépendant. Ce sont ces organismes qui doivent fixer, d'après l'état du marché charbonnier, le salaire des ouvriers mineurs et le dividende à allouer aux capitaux engagés par les Compagnies exploitantes. Et pour qu'ils puissent remplir leur mission, droit est

(1) Pour plus de détails, consulter H. Crenon : La question de la nationalisation des mines en Angleterre, Paris, 1921.

donné aux Conseils de faire vérifier périodiquement, par des experts comptables, les bilans des différentes entreprises minières. Ainsi les mineurs britanniques exercent un véritable contrôle sur l'industrie des mines (1).

Pareil fait méritait d'être signalé, à l'heure actuelle surtout où tant d'industriels anglais profitent de la crise économique, de la recrudescence du chômage (2) et de la diminution des effectifs des Trade-Unions (3) pour faire revivre, dans leurs usines, le temps du « patronat de droit divin ».

---

(1) Sur l'accord du 28 juin 1921, Cf. *Information sociale* des 3 et 17 juillet 1921. Voir également sur les conséquences de cet accord *l'Information sociale* du 20 juillet 1922 et *l'Ame française* du 4 novembre 1922.

(2) De deux millions au début de 1922, le nombre des chômeurs officiellement secourus est tombé, en novembre 1922, à 1,400,000. Depuis, il a tendance à augmenter.

(3) De 2,682,357 en 1915, le nombre global des adhérents aux Trade-Unions s'était élevé, en 1919, à 5,283,676 et, en 1920, à 6,505,482. En 1921, il était tombgé à 6,416,510. Au dernier Congrès des Trade-Unions (4 septembre 1922), le nombre des travailleurs représentés n'atteignait plus que 5,127,308.

ETATS-UNIS

La question du contrôle ouvrier ne s'est pas posée aux Etats-Unis de la même manière qu'en Angleterre, qu'en Allemagne et surtout qu'en Russie. Aucune révolution n'y est venue imposer des Comités d'entreprises; aucune loi, aucune recommandation gouvernementale n'est intervenue pour les instaurer ou les préconiser. La « démocratie industrielle » est tout entière ici d'initiative privée, et, si l'on considère le peu d'influence qu'ont eu jusqu'à présent, sur ce point, les organisations ouvrières, on ne manquera pas à la vérité en affirmant qu'elle est presque uniquement d'initiative patronale. Cela peut paraître paradoxal. Les Etats-Unis ne sont-ils pas le pays où l'industrialisme a atteint son plus haut degré d'extension? Ne sont-ils pas la patrie de vingt-cinq millions de travailleurs industriels? N'est-ce pas là, enfin, que la main-d'œuvre ouvrière est le mieux rémunérée? Tous ces faits devraient nous porter à croire que c'est là aussi que l'on devrait rencontrer la notion du contrôle ouvrier sous sa forme la mieux définie. Et pourtant, il n'en est rien. Les syndicats ouvriers groupent le quart à peine de la population industrielle des Etats-Unis (1). D'autre part, là comme en Angleterre,

(1) La Fédération américaine du Travail (American Federation of Labor), qui est de beaucoup l'organisation ouvrière la plus importante, comptait, en 1921, un peu moins de 4 millions d'adhérents. A la même époque, le rapport annuel de la « Labour Organisation » indiquait, pour l'ensemble du pays, un chiffre de 5 à 6 millions de syndiqués. Cf. *Revue internationale du Travail*, juillet-août 1921. A son dernier Congrès (Cincinnati, 15-23 juin 1922), l'A. F. L. ne comptait plus que 3,195,635 membres, soit une perte globale de 883,105 adhérents sur le chiffre 1920 (4,078,470). Cf. *L'Atelier*, du 12 août 1922.

« skilleds » et unskilleds » ont leurs associations particulières. Mieux que cela, la plupart des syndicats sont basés non sur le principe de l'organisation par industrie, mais sur celui de l'organisation par métiers (1). Les forces syndicales se trouvent ainsi éparpillées. Aussi, est-ce dans cet émiettement des forces syndicales qu'il faut rechercher l'une des principales causes de la stérilité de l'action ouvrière aux Etats-Unis. Du reste, la mentalité de l'ouvrier américain diffère sensiblement de celle de l'ouvrier européen. Ses vues sont plus réalistes, sa pensée plus dégagée. Il n'est pas l'ennemi né de son patron, en qui il reconnaît généralement un « homme supérieur », tenant ses richesses de la force de ses bras et de la vigueur de son cerveau. Comme le dit M. Cestre (2), « l'ouvrier américain n'éprouve pas d'envie à l'égard de ceux qui possèdent, car la propriété est accessible à tous, au prix de l'effort et de l'épargne, avec du talent et un peu de chance. Bien qu'ayant appris la solidarité de classe avec la discipline et les sacrifices qu'elle exige et bien que pratiquant l'action de classe, il garde foi en les ressorts individualistes de l'activité laborieuse. Il n'est pas décidé à jeter par dessus bord la conscience professionnelle pour entrer dans une conjuration de grève perlée; il n'accepte pas de faire tort à un bon patron par haine de tous les patrons; il ne s'accommode pas de se faire tort à lui-même en restreignant sa production à un niveau de médiocrité fixé par quelque vague de paresse ou de doctrine ». S'il adhère à un syndicat, c'est non pas pour

(1) La métallurgie, à elle seule, est morcelée en 25 syndicats de métiers.

(2) Ch. Cestre : Production industrielle et justice sociale en Amérique, page XI et sq. Garnier frères, Paris, 1921.

se laisser bercer par de vaines utopies sur l'expropriation de la bourgeoisie et la venue prochaine du « Grand soir », mais uniquement pour y rechercher des conditions meilleures de vie matérielle et morale.

Tel est l'ouvrier américain, et sous ce nom nous n'entendons pas englober la tourbe d'aventuriers et d'immigrants qui ne considèrent le Nouveau-Monde que comme la patrie de l'or, ou qu'une arrivée trop récente n'a pas encore permis de prendre l'esprit du pays.

Quant au patron, nous a-t-on assez vanté en France son libéralisme, sa largeur de vues, son « fair play » vis-à-vis de son personnel? Que n'a-t-il pas été fait là-bas depuis vingt ans pour humaniser l'industrie? Que de milliards le haut patronat n'a-t-il pas consacrés à la construction de maisons ouvrières, à l'aménagement de terrains de jeux, à l'édification de crèches, d'hôpitaux, de maisons de retraite et de repos? Du reste, il ne s'en est pas tenu là. Nombreux, en effet, étaient avant la guerre les industriels qui estimaient qu'il ne fallait pas voir seulement dans l'ouvrier du matériel humain, qu'il n'importait pas uniquement que sa fatigue soit réduite et que son bien-être soit accru, mais qu'il était de toute nécessité de se rapprocher de lui, de chercher à le comprendre et à le gagner. C'est de cette conception que sont nés, dans la plupart des grandes firmes américaines, ces fonctionnaires spéciaux qui, sous le nom d' « employment managers » ou d' « industrial representatives », sont chargés d'être les intermédiaires entre la direction et les ouvriers. Recrutés dans les milieux et dans les professions les plus diverses, capables de saisir à la fois le point de vue de l'ouvrier et les nécessités de l'entreprise, ces hommes passent dans les ateliers, entrent en contact avec les travailleurs, s'inquiètent de

leurs besoins, recueillent leurs doléances, s'efforcent de leur montrer tout ce que ces dernières peuvent avoir d'exagéré ou d'injustifié. Aplanissant les conflits individuels, prodiguant de part et d'autre des avis et des conseils, ils cherchent à améliorer le plus possible les relations entre employeurs et salariés.

Grâce à eux, ceux-ci « n'ont plus le sentiment d'être désemparés sous le poids d'une autorité écrasante et lointaine contre laquelle il n'y a pas de recours (1) ». Aussi, partout où des « employment managers » furent établis, les résultats au point de vue social furent des plus heureux (2).

De cette institution à celle des Conseils d'usine, il n'y avait qu'une étape. Cette étape, maints industriels allaient la franchir au cours de la guerre. Quels mobiles les y poussèrent? Agirent-ils, comme quelques-uns l'ont prétendu, par pur idéalisme? Ont-ils craint, au contraire, « de se laisser surprendre, déborder peut-être, par une poussée qui, à rencontrer l'obstacle obstiné de l'égoïsme et de l'incompréhension, pouvait, à un moment donné, s'exercer furieusement et emporter dans son torrent tout l'édifice de l'ancienne société (3) ». Que l'une et l'autre de ces deux hypothèses soient à considérer, cela ne fait aucun doute; il semble pourtant que la seconde doive primer la première. Dès la fin de 1917, nombreuses étaient, en effet, les personnes appartenant au monde des affaires qui se demandaient avec anxiété

(1) Ch. Cestre, op. cité, p. 240 *in fine*.

(2) A l'instar des industriels américains, plusieurs maisons européennes ont institué dans leurs établissements des surintendants ou des conseillers sociaux, dont la tâche est à peu de chose près identique à celle des « employment managers ».

(3) Ch. Cestre, op. cité, p. 12.

si l'ouvrier américain, à l'exemple de l'ouvrier russe, n'allait pas, lui aussi, réclamer « une part plus large des profits de l'industrie » et exiger qu'un compromis vienne « établir son droit à participer à la direction des entreprises. Et le roi de l'Acier, M. Ch.-M. Schwab, ne faisait que traduire le sentiment de beaucoup lorsqu'il affirmait, en janvier 1918, que le jour était proche où « l'ouvrier dominerait le monde » (1). Aussi, l'on comprend que des hommes comme Mrs John Rockefeller et Francis H. Sisson, le premier, directeur de la puissante « Colorado Fuel and Iron C° », le second, vice-président de la « Guaranty Trust Company » de New-York, aient pensé que le meilleur moyen de parer à la menace révolutionnaire était de « démocratiser l'industrie en donnant au travail une certaine part dans sa gestion » (2).

Comment et de quelle manière cela devait-il être réalisé? La démocratie industrielle allait-elle être uniquement le fait du patron octroyant une charte à ses ouvriers, ou bien découlerait-elle, au contraire, d'un contrat librement passé entre l'employeur et les organisations ouvières intéressées? En un mot, le Comité d'usine serait-il constitué de concert avec le Syndicat ou sans lui et contre lui?

C'est ce dernier mode qui, en général, a prévalu. Aux Etats-Unis, en effet, le Comité d'usine procède presque toujours de la seule initiative patronale, qui lui limite ses droits, lui fixe ses attributions, lui donne ses statuts

(1) Cf. *Engineering News Record*, 7 février 1918.

(2) M. John Rockefeller junior a développé ses conceptions sur la collaboration ouvrière dans un article paru dans la *Revue internationale du travail* d'avril 1921. Voir également le rapport de la mission d'enquête belge sur le travail industriel aux Etats-Unis, tome II, pages 145 et sq.

et règle sa procédure. Particulier à une entreprise, il ne subit aucune influence extérieure : la plupart des grands industriels refusant de reconnaître les syndicats et de traiter avec eux. Il ne faut pas croire pour autant que la pratique des contrats collectifs est totalement inconnue aux Etats-Unis. Le fait est que la majorité des chefs d'entreprise ne veut en conclure qu'avec le corps des ouvriers qu'ils occupent et cela en dehors de tout contrôle d'éléments étrangers à leurs établissements. C'est, du reste, une des raisons qui les ont poussés à constituer, dans chacune de leurs usines, des syndicats particuliers (Company Unions) englobant l'ensemble des travailleurs qui y sont employés.

Quant aux modalités d'organisation des Conseils d'usine, elles sont extrêmement variées. On peut cependant ramener à sept types principaux les Conseils existant actuellement dans l'industrie américaine, et sur ce nombre deux seulement méritent d'être spécialement mentionnés. Ce sont, d'une part, le « Colorado Plan », et, d'autre part, le « Leich Plan ».

Dans le premier type — il tire son nom du système de conseils institué par M. John Rockefeller dans les différents établissements de la « Colorado Fuel and Iron C° — tous les ouvriers âgés de plus de dix-huit ans sont électeurs. Ils nomment un certain nombre de représentants — à la « Colorado », 1 par 150 ouvriers ou par fraction supérieure à 75 — qui, réunis à un nombre égal de représentants de la direction, constituent le

(1) L'an dernier, à l'assemblée générale de la « Steel Trust C° », le président de cette dernière société, M. Gary, l'a formellement affirmé : « Nous ne sommes pas contre les syndicats, a-t-il dit, mais nous n'entendons pas non plus composer avec eux. » Cf. *Revue économique internationale*, 20 octobre 1921.

Conseil d'usine. Les attributions de ce dernier varient en étendue et en importance suivant les entreprises. On admet, en général, qu'il a à s'occuper des questions relatives à l'hygiène, au bien-être, à l'éducation des travailleurs, à la prévention des accidents et au règlement des conflits. Sur ce dernier point, c'est à lui qu'il appartient de trancher les différends que n'a pu résoudre amiablement « l'employment manager ». Parfois il est prévu qu'aucun renvoi ne pourra être prononcé sans qu'il ait été préalablement porté à la connaissance du Conseil. Dans les charbonnages, ce sont les Conseils qui choisissent les « Checkqweighmen », dont la mission est de contrôler le poids des bennes et des wagonnets. Enfin rentrent ordinairement dans leurs fonctions de présenter des suggestions sur les modifications à apporter aux règlements et aux conditions de travail et de salaire et de proposer les améliorations qui pourraient être réalisées en ce qui concerne les méthodes et les moyens de travail.

Dans certaines grandes entreprises, le système Rockefeller a été légèrement modifié. A la « Bethleem Steel C° », par exemple, l'élection des représentants ouvriers au Conseil d'usine se fait au suffrage à deux degrés. Les ouvriers nomment des représentants qui élisent à leur tour des délégués. La réunion de ces derniers constitue le Conseil d'ouvriers, lequel délibère seul sur les questions où les ouvriers ont compétence absolue (sécurité, hygiène, caisses de secours et de maladies). En outre, le Conseil d'usine est scindé en plusieurs Comités ayant chacun des attributions spéciales.

Le « Leich Plan » — du nom de l'ingénieur qui l'a conçu — ne manque pas d'originalité. Il organise l'usine sur le modèle de l'Etat américain. Le pouvoir exécutif

est personnifié par le patron; le Sénat, par les délégués de la direction technique; quant à la Chambre, elle est figurée par les représentants des ouvriers. Chambre et Sénat se réunissent séparément. La Chambre fait des propositions, le Sénat les examine, décide si elles sont acceptables ou non, et, en cas d'affirmative, les soumet au patron qui, à son tour, les approuve ou les rejette.

Il ne faut pas oublier, en effet, que dans ce système comme d'ailleurs dans tous les autres, le patron garde intact son droit de veto. Les Conseils d'usine ne reposant sur aucune base contractuelle, leur maintien ou leur suppression dépend entièrement du bon vouloir du patron, qui, en fait, n'est jamais tenu à suivre leurs suggestions et à acquiescer à leurs desiderata, même lorsqu'aux yeux de tous ceux-ci sont pleinement fondés.

Jusqu'à quel point les Conseils d'usine se sont-ils développés aux Etats-Unis? S'il faut en croire des évaluations récentes, un tiers au moins de la grande industrie y serait acquis, ce qui peut représenter comme soumis au régime des Conseils un nombre d'ouvriers variant entre 800,000 et 1,000,000. Bien qu'au début il y ait eu souvent des difficultés sérieuses à surmonter, les industriels américains se montrent en général satisfaits des résultats obtenus. Des documents que nous possédons, il semble que, jusqu'à présent, les Conseils se soient surtout attachés à résoudre les conflits et à prévenir les heurts possibles entre la direction et le personnel. Toutefois, la plupart des patrons qui en ont institué paraissent avoir compris qu'il était essentiel de les intéresser à la marche de l'entreprise; aussi, beaucoup d'entre eux les ont-ils consultés sur des points qui, souvent même, ne figuraient pas au nombre de leurs attributions statutaires.

De leur côté, les ouvriers ne semblent pas avoir fait mauvais accueil à la nouvelle institution, et s'il faut ajouter foi aux témoignages recueillis par le « National Industrial Conference Board » au cours de son enquête sur les mesures à prendre pour améliorer les relations entre le capital et le travail, les membres ouvriers des Conseils d'usine sont, dans l'ensemble, raisonnables et courtois, et leurs recommandations sont, en général, suivies par la masse des ouvriers. Dans certains ateliers même, par suite de la réduction de la friction entre dirigeants et dirigés, le rendement se serait fortement accru (1). Et cela, malgré les efforts des Trade-Unions pour montrer aux ouvriers qu'on les leurre, « qu'on veut leur faire croire qu'ils ont voix à la préparation des mesures qui décident de leur sort, alors qu'en réalité c'est le patron qui a le droit de veto et de qui dépend la décision finale (2) ». Les organisations syndicales reprochent également aux Conseils d'usine d'établir un corporatisme étroit et aux ouvriers qui y ont adhéré de collaborer avec les employeurs dans le but de rançonner le public. Que des faits soient venus étayer cette dernière accusation, cela n'est que trop vrai (3). En conclure, comme l'ont fait certains, à l'action néfaste des

(1) Ch. Gestre, op. cité, p. 274.

(2) *Le Federationist,* organe de l'A. F. of Labor, n° 1919.

(3) La Commission d'enquête nommée en 1920 par le Conseil municipal de New-York, dans le but de rechercher les collusions qui avaient pu se produire dans l'industrie du bâtiment entre patrons et ouvriers, pour fausser le jeu des adjudications, nous a révélé, à ce sujet, des faits particulièrement significatifs. Des entrepreneurs s'entendaient entre eux pour se partager les adjudications et versaient à leurs ouvriers des primes élevées pour qu'ils fomentent la grève sur les chantiers de leurs collègues qui n'étaient pas partie à la combinaison. Cité par de Man à la *Semaine syndicale belge* de 1921.

Conseils tant envers le public qu'à l'égard de la profession, nous apparaît cependant bien osé. Une chose est certaine, c'est qu'en instituant des Conseils dans leurs entreprises, bon nombre d'industriels américains n'ont, eu principalement en vue que de se libérer des Trade-Unions et de ruiner leur influence dans les milieux ouvriers.

Il ne faudrait pas croire, toutefois, qu'ils y sont partout parvenus. Nous connaissons, aux Etats-Unis, un certain nombre d'industries où les employeurs ont dû composer avec les syndicats et conclure avec eux des contrats collectifs. Le cas se présente généralement lorsque le syndicat est arrivé à englober la majeure partie des travailleurs de la profession ou lorsque, aux syndicats de métier, s'est substitué le syndicat d'industrie. Ainsi, dès 1917, les bûcherons du Far-West, par le canal de leur organisation, la « Loyal Legion of Loggers and Lumbermen », passent avec le syndicat des marchands de bois un contrat dans lequel étaient minutieusement réglées toutes les conditions de travail et de salaire (durée du travail, rendement, minimum de salaire, etc.). Pour assurer son exécution et pour trancher les conflits auxquels celle-ci pouvait donner lieu, était établi, dans chaque exploitation forestière, un Comité mixte. On prévoyait, en outre, la création de Conseils paritaires de district et d'un Bureau national.

Pendant la guerre, les débardeurs des ports eurent également leur contrat collectif et leurs Commissions locales et régionales de conciliation et d'arbitrage.

A leur tour, en février 1919, les maîtres imprimeurs reconnaissaient les différents syndicats ouvriers se rapportant à cette branche d'industrie et signaient avec eux une convention instituant des Conseils mixtes, chargés

de veiller à l'application des conditions de travail et de salaire, de discuter les questions d'hygiène et de sécurité, de régler l'apprentissage, de résoudre les conflits et d'examiner tous projets et inventions intéressant l'industrie.

L'industrie du vêtement est aussi, sur ce point, des mieux organisées. Groupés en une vaste fédération — elle comprend près de 200,000 membres — les ouvriers de cette industrie réussirent à obtenir des organisations patronales la création d'un Conseil mixte dans chaque atelier, chaque entreprise, chaque ville, chaque Etat. Un Conseil national constitue la juridiction suprême. Toutes les questions que le Conseil d'atelier (Shop Committeee) ne peut résoudre sont portées devant le Conseil d'entreprise (Trade Board) où, sous la présidence d'un « impartial chairmann (1) » siègent en nombre égal des délégués du syndicat ouvrier et des représentants de la direction. Appel de ses décisions peut être fait devant le Conseil régional et le Conseil national. Celui-ci tranche en dernier ressort et a pour principale fonction d'interpréter la convention et de veiller à ce qu'elle soit exécutée tant par les employeurs que par les salariés. Le syndicat du vêtement ne s'est pas seulement préoccupé d'améliorer les conditions de travail et de salaire de ses membres, il a songé également à l'intérêt général. Il a fait adopter, en effet, par les patrons tout un programme de développement du machinisme et d'augmentation de la productivité. Et, dans ce domaine, on est arrivé à des choses tout à fait remar-

(1) Les « industrial chairmen » se recrutent généralement dans les milieux universitaires et ecclésiastiques. Ce sont parfois aussi de vieux ouvriers et employés connus par leur compétence et leur impartialité.

quables : l'amélioration de l'outillage, l'élimination des mouvements inutiles et de gaspillage de toute espèce, en donnant un rendement plus grand avec une fatigue plus petite, ont permis aux patrons de faire au dehors une concurrence avantageuse, non seulement pour eux, mais aussi pour leurs ouvriers qu'ils ont pu mieux rémunérer, et cela tout en maintenant la qualité des produits.

A l'arsenal maritime de Rock-Island, a été organisé, d'autre part, une véritable participation des ouvriers à la gestion. Au lendemain de l'armistice, afin d'éviter la fermeture des ateliers et le licenciement du personnel, les ouvriers, d'accord avec la direction, demandèrent au Gouvernement de les autoriser à transformer l'arsenal et à l'adapter aux fabrications de paix. Cette autorisation leur ayant été accordée, ils exprimèrent le désir de constituer un Conseil d'ouvriers dont le rôle serait de collaborer avec la direction à la recherche des débouchés et à l'exécution des commandes. Un Conseil fut fondé. Réunis à un nombre égal de délégués de la direction, les membres du Conseil sont consultés et peuvent délibérer sur les questions suivantes : Conditions de travail et de salaire, discipline des ateliers, embauchages, avancements, renvois, transformation des méthodes de travail, production, commandes, hygiène, apprentissage, prévention des accidents, etc. Toutefois, aucune décision prise par eux ne peut être exécutée sans l'approbation de l'administrateur de l'arsenal.

Loin de donner lieu à des mécomptes, ce système a parfaitement réussi. L'arsenal de Rock-Island a pu lutter avantageusement contre la concurrence de l'industrie privée. Il est vrai que, pour y arriver, les ouvriers n'ont pas craint de s'imposer des heures de travail sup-

plémentaires et parfois même d'importantes réductions de salaire.

Telle est, semble-t-il, la forme la plus avancée de la démocratie industrielle aux Etats-Unis. Il serait souhaitable qu'il en fût partout ainsi. Aujourd'hui, on ne peut guère émettre qu'un vœu, le même d'ailleurs que formulait, il y a quelque trois ans, la première conférence industrielle de Washington, c'est que dans chaque entreprise s'établisse « un contrat plus humain, une coopération plus régulière entre le personnel dirigeant et le personnel dirigé (1) ». Et peut-être, cela étant, on ne verra plus des conflits durer quatre mois, comme ce fut le cas dernièrement de la grève minière.

---

(1) Dans le but d'étudier les causes du malaise industriel et rechercher les remèdes à y apporter, le président Wilson convoqua à Washington, en octobre 1919, une conférence industrielle où, à côté des délégués des grandes associations patronales et de l' « American Federation of Labor », figurèrent des représentants du public nommés par le Gouvernement. Cette première conférence n'ayant pas abouti, le président Wilson en réunit une seconde quelques mois plus tard qui, elle aussi, ne donna aucun résultat tangible. On se borna, de part et d'autre, à émettre des suggestions — trêve de trois mois aux grèves et lock-outs, institution d'un Conseil d'arbitrage, reconnaissance du droit syndical — qui, dans l'ensemble, n'eurent aucune suite. Cf. Max Turmann, op. cité, p. 137 et sq.

BELGIQUE

En 1876, dix ans avant que M. Harmel ait institué des Conseils d'usine dans ses établissements du Val-des-Bois, un jeune ingénieur belge, M. Julien Weiler, créait aux charbonnages de Mariemont des Chambres d'explication. Composées en nombre égal de représentants du patron et de délégués des ouvriers, celles-ci étaient chargées d'examiner les revendications du personnel et de régler les conflits qui pouvaient se produire à l'occasion du travail. Leur mission était donc surtout conciliatrice. Dans la suite, on les appela à participer à la gestion de certaines œuvres d'assistance et de prévoyance sociale (caisse de retraites, fonds de secours, etc.), et même à discuter sur l'organisation du travail et la réglementation des salaires.

Considérée par le haut patronat comme attentatoire au principe de l'autorité responsable, suspecte aux syndicats qui craignaient qu'elle n'ait été conçue dans le but de détourner d'eux les masses ouvrières, l'expérience réalisée par M. Weiler aux charbonnages de Mariemont ne devait séduire qu'un très petit nombre de chefs d'entreprise (1) ; d'autre part, si la loi du 15 juin 1896 sur le règlement d'atelier devait reconnaître l'existence des Conseils d'usine, il ne fut cependant jamais dans la pensée du législateur de rendre ceux-ci obligatoires (2).

(1) En 1900, on ne signalait dans toute la Belgique que six Conseils d'usine ; en 1908, ce nombre était tombé à deux.

(2) Il était stipulé, en effet, à l'article 7 de la loi du 15 juin 1896, que pendant les huit jours qui suivraient l'affichage du règlement, le patron devait tenir à la disposition de ses ouvriers un registre où ceux-ci pourraient consigner leurs observations, soit individuellement, soit, le cas échéant, par leurs représentants au Conseil d'usine ou toute autre délégation analogue.

Il est vrai qu'entre temps, la loi du 16 août 1887 était venue créer les Conseils de l'industrie et du travail, organes paritaires dont les membres étaient élus : les conseillers-patrons, par les chefs d'industrie et le haut personnel des entreprises (directeurs, ingénieurs, chefs de bureau, etc.) ; les conseillers-ouvriers, par le reste des salariés; les Conseils — il pouvait en être établi dans toute localité où le besoin s'en faisait sentir — avaient pour principale attribution « de prévenir et d'aplanir les différends qui pouvaient naître entre patrons et ouvriers et de rechercher les moyens de conciliation qui pourraient y mettre fin. Ils avaient, en outre, un rôle consultatif : le Gouvenement pouvant solliciter leur avis sur toutes les questions relatives à l'industrie et au travail.

Contrairement à l'attente du législateur, les Conseils ne devaient jouer, tant dans la solution des conflits industriels que dans la préparation des lois ouvrières, qu'un rôle très effacé. On peut même dire qu'aucun d'eux n'a jamais sérieusement fonctionné, patrons et salariés s'en étant, dès le début, désintéressés, pour des raisons d'ailleurs analogues à celles qui les avaient poussés à rejeter les Chambres d'explication (1).

A la fin du XIX[e] siècle avait été également institué un Conseil supérieur du travail, dont les membres, nommés par le Ministre du Travail et de l'Industrie, devaient être consultés sur tout projet de loi ou d'arrêté concernant le travail ou l'industrie. Le Conseil supérieur du travail aurait pu rendre des services appréciables à la classe ouvrière; malheureusement, sa composition — il n'y eut pendant de longues années qu'un ouvrier sur une

(1) Cf. Edgar Pagnier. Les Conseils de l'industrie et du travail en elgique. Thèse, Paris 1919.

vingtaine de membres, et encore prenait-on bien soin de le choisir en dehors de toute organisation syndicale — enlevait toute valeur à ses délibérations (1).

Ainsi, les ouvriers ne pouvaient guère compter sur les institutions gouvernementales pour améliorer leurs conditions de vie et de labeur. Pouvaient-ils espérer davantage de l'action des syndicats? Cela n'était guère possible non plus. Bien qu'en 1914 ceux-ci eussent groupé déjà une forte proportion de la classe ouvrière, ils n'étaient encore ni assez forts, ni assez homogènes pour s'imposer au patronat. Aussi, la pratique des contrats collectifs de travail était-elle à peu près complètement inconnue (2). Plus rares enfin étaient les firmes qui, comme les établissements Carels, de Gand, avaient accepté l'institution de délégués d'atelier, représentants reconnus du syndicat.

Vint la guerre. Après quatre années de joug, la Belgique se trouvait, à l'armistice, ruinée et meurtrie : ses usines étaient démolies ou saccagées, ses voies de communication détruites, sa population dispersée. L'industrie se trouvait dans un état tel que l'on pouvait craindre, pour le pays, une catastrophe économique. Il n'en fut rien. Patrons, ouvriers, gouvernants se mirent courageusement à l'œuvre et, tandis que les usines se relevaient et rouvraient leurs portes, les organisations syndicales, tant patronales qu'ouvrières, se regroupaient et s'affermissaient (3).

(1) En 1919, M. Wauters, Ministre de l'Industrie et du Travail, réorganisa le Conseil supérieur et donna aux ouvriers une part égale à celle des patrons.

(2) De toutes les industries, celles du Livre et de la Fourrure étaient seules à posséder des conventions collectives.

(3) Comme principale organisation patronale belge, il faut citer le « Comité national industriel », qui, en septembre 1921, réunissait

Cependant, deux grands problèmes étaient à résoudre: l'un avait trait aux salaires; l'autre était relatif à la réduction des heures de travail. Et parce que les salaires n'arrivaient plus à correspondre au coût de la vie, parce que la journée de huit heures était devenue le cri de ralliement du prolétariat mondial, l'on vit, au printemps 1919, des grèves éclater un peu partout dans les différentes branches de l'industrie. Une, en particulier, fut importante, celle des métallurgistes des provinces de Liége et de Hainaut. Elle allait, d'autre part, faire date dans l'histoire des relations ouvrières et patronales, puisque c'est d'elle qu'allait sortir l'institution des Commissions paritaires.

Comme industriels et ouvriers n'arrivaient pas à s'entendre, M. Delacroix, alors président du Conseil des ministres, réunit à Bruxelles les délégués des deux parties intéressées et leur proposa de remettre la solution du litige qui les divisait à une commission mixte dans laquelle l'élément patronal et l'élément ouvrier seraient également représentés. Cette proposition reçut, de la part des délégués ouvriers, un accueil enthousiaste. Par contre, pour forcer les représentants patronaux à s'y rallier, il ne fallut pas moins que la pression morale du

18 grands groupes d'industrie, avec 80 à 90 sous-groupes, englobant des industries occupant plus d'un demi-million de travailleurs. Quant aux organisations ouvrières, elles se divisent en syndicats libres ou socialistes et en syndicats chrétiens. Au point de vue de l'importance numérique et des moyens d'action dont ils disposent, les premiers dépassent de beaucoup les seconds. En effet, les syndicats socialistes qui, en 1913, groupaient 200 à 250,000 adhérents, ont vu leurs effectifs passer de 720,000 en juin 1920, à plus de 800,000 en janvier 1922. Les syndicats chrétiens qui, de leur côté, comptaient en 1914 quelque 80,000 membres, en accusaient 160,000 en 1920 et 205,100 en 1922. En outre, 15 à 20,000 ouvriers et employés sont affiliés à des syndicats libéraux ou indépendants. Cf. *Revue du Travail du royaume de Belgique*, nos du 30 novembre et de mars 1922.

chef du Gouvernement, partisan résolu de la paix sociale, et la pression matérielle du Ministre du Travail, M. Wauters, qui déclara qu'au cas où les industriels de la métallurgie refuseraient de prendre contact dans une Commission paritaire avec les délégués des syndicats, il ferait bénéficier les ouvriers en grève du secours-chômage (1).

La commission de la sidérurgie fut donc instituée (2). Comme nous l'avons dit, elle devait être le point de départ de toute une série d'autres commissions. Successivement, en effet, les mines, la construction mécanique, le textile, la gobeletterie, les services publics, l'industrie du bâtiment du bois, des transports, en furent dotés. Et aujourd'hui, il n'y a plus en Belgique d'industrie de quelque importance qui n'en soit pourvue. Toutes, du reste, sont calquées sur le même modèle. Présidées par un délégué du Gouvernement qui doit jouer le rôle de conciliateur, elles comprennent un nombre égal de chefs d'industrie et d'ouvriers délégués par leurs organisations respectives, chaque syndicat étant représenté proportionnellement au nombre de ses adhérents.

Quant au champ d'activité de ces Commissions, il est des plus variés. Les premières qui furent instituées — celles de la sidérurgie et des mines — l'avaient été en vue d'aboutir à l'application de la journée de huit

(1) Un article du règlement du secours-chômage prévoyait, en effet, le maintien du droit à l'allocation de chômage pour les ouvriers qui refusaient de travailler plus de 9 heures par jour et pour un salaire inférieur à 1 franc ou 0 fr. 75 l'heure, selon les régions et, en tout cas, à des conditions plus mauvaises que celles en vigueur dans l'industrie et la région. Sur l'institution du secours-chômage, cf. : *Manuel du sectionnaire métallurgiste belge*. Imprimerie populaire. Bruxelles, 1921.

(2) L'arrêté royal l'établissant est du 3 avril 1919. Cf. *Revue du Travail*, nos de mai et juin 1919.

heures. Depuis, à la demande des ouvriers, leurs pouvoirs ont été sensiblement élargis. En règle générale, dans toutes sont discutées les questions relatives aux salaires et à la durée du travail. Parfois, il leur arrive d'intervenir dans des domaines très spéciaux; c'est ainsi que le Comité national du port d'Anvers, pour arriver à fixer les salaires des dockers, dut établir une classification des marchandises que ceux-ci étaient appelés à manipuler. Beaucoup ont examiné et réglé la question de l'apprentissage et du travail des femmes et des enfants. Dans certaines industries, l'intervention ouvrière au sein des Commissions mixtes a même été poussée très loin et, suivant le mot de M. Wauters, on est arrivé à établir « une forme de contrôle ouvrier non seulement sur l'industrie elle-même au point de vue des conditions de travail, mais encore sur son économie générale ». Tel fut le cas de la Commission nationale des mines qui, tout en réglant la question de la durée de travail, du minimum de salaire, de la répartition du charbon gratuit, des indemnités de maladies, fut « l'élaborateur permanent des bases sur lesquelles s'appuya le Gouvernement pour délimiter le prix des charbons (1) ». De même, au cours de la crise industrielle de 1921, on vit la Commission du textile des Flandres établir le prix de revient de certains genres de tissus de coton. Cependant, l'exemple le plus remarquable de l'intervention ouvrière nous semble avoir été donné par la Commission des transports qui, lors de l'augmentation des tarifs de tramways, obtint qu'un contrôle fût établi sur les recettes et les frais généraux des Compagnies et que le surplus des

(1) Cf. Wauters. Compte rendu de la Semaine syndicale de Morlanwelz, p. 37 et sq.

recettes provenant du relèvement des tarifs servît à majorer les traitements du personnel.

Ainsi, les Commissions paritaires ont non seulement apporté aux ouvriers le droit de discuter avec le patronat des réformes à accomplir dans le régime du travail, mais encore leur ont permis, dans certains cas, de s'intéresser à la vie économique du pays.

Les décisions que les Commissions prennent, les conventions qu'elles passent, deviennent, en quelque sorte, de véritables lois, et il faut reconnaître qu'en général leur application ne suscite ni résistance, ni mauvaise volonté. Ajoutons d'ailleurs que, dès les premières conventions, les organisations ouvrières régionales et locales se sont préoccupées d'en assurer l'exécution. A cet effet, elles ont institué, dans la plupart des entreprises industrielles, des délégués syndicaux, pris parmi le personnel et dont la mission doit consister, d'une part, à surveiller l'application des conventions collectives, et, d'autre part, à entrer en relations avec la direction pour en interpréter les points obscurs et pour les adapter aux situations particulières. Presque partout, ces délégations ouvrières — on les désigne aussi sous le nom de délégations d'ateliers — ont été reconnues par le patronat; dans certains établissements même, elles se rencontrent périodiquement avec la direction en vue d'examiner les conditions de travail et les modifications à y apporter. Ainsi, par le détour des Commissions paritaires, on est revenu au système des Conseils d'usine.

En ce qui concerne les charbonnages, la Belgique, à l'instar de la France, a créé, en 1897, des délégués mineurs qui, comme leurs collègues français, ont à surveiller l'application des lois et des règlements sur l'exploitation des mines. D'autre part, un arrêté ministériel

a institué, en 1921, dans chaque puits, chaque poste, chaque charbonnage, chaque bassin, une délégation ouvrière qui, outre la mission « de prévenir et d'aplanir les conflits », a le droit d'émettre des avis sur toutes les questions d'ordre technique.

Verreries et gobeletteries possèdent aussi des « sectionnaires » — c'est le nom donné en Belgique aux délégués d'ateliers — chargés de veiller au respect des conventions collectives et de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs.

Dans certaines branches de l'industrie ouvrière, dans la flaconnerie, par exemple, les patrons ont accepté que l'embauchage des ouvriers s'opère d'accord avec les syndicats; dans d'autres, ils ont laissé pleins pouvoirs à la commission paritaire pour modifier le régime du travail et des salaires.

Les cheminots et les agents des services publics ont également obtenu que toute infraction grave pouvant entraîner le renvoi soit examinée et jugée par un Conseil paritaire.

Telles sont les principales manifestations du contrôle ouvrier dans quelques industries belges. A certains, elles pourront paraître insignifiantes et sans portée, ce n'est pas notre avis : l'époque n'est pas si lointaine où le patronat de Belgique refusait d'admettre toute intervention ouvrière dans la fixation des conditions de travail.

ITALIE

L'Italie passa longtemps, au point de vue industriel, pour l'un des pays les plus arriérés. Cet état de choses était imputable partie à ses habitants plus portés vers les travaux des champs, l'élevage et les petits métiers, partie aussi à son manque de ressources naturelles. Obligée de faire venir son combustible des bassins houillers d'Allemagne et d'Angleterre, ne possédant en fait de mines de fer que quelques gisements épars dont les plus importants, ceux de l'île d'Elbe, appartenaient à l'Etat, l'Italie ne pouvait, semblait-il, aspirer à prendre rang parmi les grandes nations industrielles. Et pourtant elle le voulut. En quelques années, son littoral se couvrit de hauts-fourneaux, d'aciéries, de chantiers de constructions navales, et Milan devint l'un des principaux centres européens de l'industrie textile.

La guerre devait accentuer ce développement. A côté des entreprises anciennes, on vit se créer, de 1914 à 1918, une foule d'affaires nouvelles. Tout mécanicien s'improvisa fabricant d'obus. Des maisons prospérèrent parce que les besoins étaient énormes, la consommation quasi illimitée et le marché toujours ouvert.

A l'armistice, tout allait changer. La guerre terminée, le principal débouché de l'industrie italienne disparaissait. La lire qui jusqu'alors s'était maintenue aux environs du pair, tombait brusquement à soixante centimes à Paris et à un quart de shilling à Londres. Contraints d'acheter à l'étranger la presque totalité des matières premières nécessaires à leurs industries, les fabricants italiens devaient majorer leurs prix ; aussi en quelques mois, le coût des objets fabriqués triplait. Les

récoltes étaient mauvaises, le ravitaillement se faisait de plus en plus difficile (1). Faute de commandes, bon nombre de chefs d'entreprise envisageaient le licenciement de leur personnel et la fermeture de leurs usines. Ainsi à la perspective de l'augmentation toujours croissante du coût de la vie venait s'ajouter celle non moins pénible du chômage. Les salaires d'ailleurs malgré les primes et les indemnités de vie chère demeuraient insuffisants.

Qu'allaient faire les ouvriers italiens devant la crise qui allait s'ouvrir ? Adopteraient-ils une attitude passive, supporteraient-ils sans broncher toutes les rigueurs du sort ? Cela n'était guère possible car si, d'une part tous étaient révoltés par l'enrichissement scandaleux de certains mercantis, légion étaient d'autre part ceux que le mirage de la Révolution russe fascinait.

Du reste, les organisations ouvrières avaient vu au cours de la guerre leurs effectifs s'accroître de façon prodigieuse. La Confédération Générale du Travail (*Confederazione generale del Lavoro*), étroitement rattachée au parti socialiste, comptait en 1919 près de 1,500,000 membres contre 320,000 en 1913. De quelque 100,000 au début de la guerre, le groupe des travailleurs catholiques, la Confédération Italienne des Travailleurs (*Confederazione italiana del Lavatori*) atteignait le million quelques semaines après la conclusion de la paix. L'Union syndicale italienne (*Unione syndicale italiana*) recrutée surtout parmi les ouvriers anarchistes et révolutionnaires et dont l'organe était l'*Ordine nuovo* avait à la même époque près de cent mille adhérents.

(1) Le 1er avril 1919, le Gouvernement italien abaissait à 250 gr. par personne, la ration journalière de pain; celle de pâtes à 2 kilos par mois et par personne.

Et ce même chiffre pouvait être appliqué à la Fédération des syndicats indépendants dont les tendances étaient plutôt réformistes (1). Toutes ces organisations étaient fortement disciplinées et quoique de tendances diverses et agissant parallèlement, elles ne poursuivaient pas moins toutes le même but : obtenir pour leurs affiliés des conditions meilleures de travail et de salaire.

Et à cet effet, dès février 1919, nous voyons la Fédération italienne des ouvriers métallurgistes (F. I. O. M.) passer avec l'Association des industries mécaniques, métallurgiques et similaires (A. M. M. A.) un contrat collectif instituant la journée de huit heures, réglementant les salaires de base, fixant le taux des heures supplémentaires et créant dans chaque usine une commission intérieure (*Commissione interne*) chargée de veiller à son exécution (2).

I. — LES COMMISSIONS INTERNES ET L'AGITATION OUVRIÈRE

Les commissions internes ou d'atelier n'étaient pas, à proprement parler, une nouveauté. On trouvait déjà avant la guerre dans certains règlements d'usines de la région turinoise une disposition qui prévoyait que les conflits qui pourraient surgir au sujet de l'interprétation et de l'application du règlement seraient examinés et si

(1) Fin 1920, les effectifs syndicaux étaient les suivants :
Confédération générale du travail : 1,926,861, dont 44 p. 100 de travailleurs de l'industrie et 46 p. 100 d'ouvriers agricoles;
Confédération italienne des travailleurs : 1,182,291, dont 77 p. 100 de travailleurs de la terre et 20 p. 100 d'ouvriers industriels.
Cf. *Revue internationale du travail*, mars 1921.

(2) Cf. Louis Hautecœur : L'agitation des ouvriers métallurgistes en Italie, p. 7. Société d'études et d'informations économiques, 282, boulevard Saint-Germain, Paris, 1920.

possible aplanis d'un commun accord par la direction et une représentation temporaire de trois ouvriers de l'entreprise, désignés spécialement à chaque occasion. D'autre part, en 1916, à l'instigation du Gouvernement, avaient été créés dans la plupart des usines travaillant pour la défense nationale des délégués d'atelier dont le rôle devait être de contrôler les conditions de travail et de salaires. L'accord du 20 février 1919 allait donner aux commissions d'atelier des attributions plus larges puisqu'il les chargeait d'examiner avec la direction « toutes les questions d'ordre général intéressant le personnel, ainsi que toutes les réclamations et les différends individuels se rapportant à l'interprétation et à l'application des règlements et présentant un caractère manifeste d'intérêt général pour l'ensemble du personnel » (1). Quant au nombre des membres qui devaient les composer, il variait suivant l'importance des établissements En aucun cas, il ne pouvait être inférieur à trois ou supérieur à neuf. Tout ouvrier quel que soit son sexe était électeur, pourvu qu'il ait dix-huit ans d'âge et trois mois de présence. Pour être éligible il fallait avoir vingt et un ans et travailler dans l'entreprise depuis plus de six mois. La durée du mandat des délégués à la commission d'atelier était d'un an. Des garanties étaient prises pour que les minorités soient représentées à la commission et des dispositions réglaient la manière dont celle-ci devait exercer ses fonctions.

L'exemple de la métallurgie ne devait pas tarder à être suivi par les autres corporations. Aussi, à la fin

(1) Cf. Gino Olivetti. Les accords collectifs en Italie. *Revue internationale du travail,* février 1921.

de 1919, presque toutes les entreprises de quelque importance possédaient leurs commissions d'atelier.

Vu les avantages qui en découlaient pour les travailleurs, la création et la généralisation des commissions d'atelier aurait dû, semble-t-il, exercer une action heureuse sur les relations entre patrons et ouvriers. Il n'en fut rien. Bien loin de là même, les *commissioni interne* ne furent le plus souvent qu'une source de conflits et ne firent qu'aggraver la situation.

Le refus par le patronat de prendre en considération certaines revendications ouvrières et les grèves auxquelles cela avait donné lieu avaient en effet provoqué dans les masses laborieuses une vive agitation, agitation dont les partis avancés avaient profité pour mettre sur pied tout un programme de transformation sociale.

C'est ainsi qu'au congrès de Bologne (septembre 1919) la fraction extrémiste du parti socialiste avait présenté un projet d'organisation de conseils ouvriers sur le modèle des institutions bolchevistes. Chaque entreprise, chaque localité, chaque région devait avoir son soviet. Au sommet de la nouvelle organisation devait être institué un conseil central composé de quatre membres du parti socialiste, de trois de la C. G. T., de deux de l'Union syndicale et d'un pour les coopératives (1). Les socialistes réformistes et les dirigeants de la C. G. T. se montraient plus réservés. M. Turati, exposant à la Chambre italienne, au début de la nouvelle législature, le point de vue de son groupe en matière sociale, s'était contenté de réclamer pour les ouvriers « la participation à la gestion des industries privées au moyen de conseils d'exploitation et de conseils d'ouvriers convenablement

(1) Cf. L.-A. Thomas. Le soviétisme en Italie, dans *l'Atelier* du 3 juillet 1920.

fédérés ». Le contrôle ouvrier, le parti populaire l'avait également inscrit en tête de son programme électoral et l'un des premiers actes de ses 101 parlementaires devait être d'unir leurs voix à celles des 150 députés socialistes pour inviter le Gouvernement à « étudier le contrôle de l'Etat sur les établissements industriels et l'organisation des conseils de fabrique » (16 décembre 1919) (1).

Pendant ce temps, l'agitation continuait et s'amplifiait. Le 18 février 1920, obéissant aux excitations des révolutionnaires, les ouvriers des usines Ansaldo, de Sampierdarena et de Sestriponente s'emparaient des ateliers et des chantiers, en chassaient les directeurs et les ingénieurs et instauraient des conseils de gestion. Quelques jours plus tard, les établissements métallurgiques Miami et Silvestri, à Naples, et les filatures de coton des frères Mazzoni, à Pon-Canavese et à Torre-Pellice, subissaient le même sort. De toutes parts des grèves éclataient, occasionnées souvent par des faits ridicules (2). Les revendications ouvrières devenaient plus âpres et plus pressantes. Le Gouvernement laissait faire ; la C. G. T. de peur d'être débordée n'osait intervenir. On avait l'impression que l'Italie, livrée aux éléments extrémistes, marchait à grands pas vers la Révolution.

II. — LES REVENDICATIONS DES MÉTALLURGISTES

Dans le courant de juin 1920, les diverses organisations syndicales des ouvriers métallurgistes : Fédération

(1) Cf. A. Merrheim. Les enseignements d'une situation, dans *l'Atelier* du 24 avril 1920.

(2) L'introduction de l'heure légale aux usines Fiat donna lieu à une grève de cinq jours. Cf. *Corriere della Sera* des 16 et 24 avril 1920.

italienne des ouvriers métallurgistes (F. I. O. M.), Union syndicale italienne, Syndicat national des ouvriers métallurgistes (S. N. O. M.) et Union italienne du travail (1) adressaient séparément à la Fédération nationale syndicale de l'Industrie mécanique et métallurgiste (F. I. M. M.) (2) des mémoires qui, s'ils ne concordaient pas entièrement, renfermaient cependant bon nombre de points communs. Tous s'accordaient pour réclamer une augmentation de salaires,un redressement de l'indemnité de vie chère et l'établissement d'un salaire minimum. Sur les questions secondaires il y avait divergences : la F. I. O. M. demandait des indemnités en cas de renvoi, des vacances payées, des bureaux de placement paritaires; l'Union syndicale, l'abolition des règlements d'atelier; quant au S. N. O. M. il insistait particulièrement sur la participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise.

A l'envoi de ces mémoires, les dirigeants de la Fédération de l'industrie mécanique et métallurgiste répondirent en convoquant à une entrevue les chefs des organisations ouvrières. Au cours de celle-ci, qui se tint à

(1) La Fédération italienne des ouvriers métallurgistes (*Federazione italiana operai métallurgici*) groupait à cette époque près de 250,000 adhérents, recrutés dans toute l'Italie; affiliée à la C. G. T., elle avait pour secrétaire Bruno Buozzi. L'Union syndicale italienne (Unione syndicale italiana), à tendances anarchistes, avait des groupes très actifs dans les grands centres industriels de la Lombardie et du Piémont. Le Syndicat national des ouvriers métallurgistes (Syndicato nationale operai metallurgici) comptait surtout des adhérents dans la province de Bergame et dans les petites industries. Quant aux forces de l'Union italienne du travail (Unione italiana del Lavoro), elles étaient insignifiantes.

(2) La Fédération syndicale de l'industrie mécanique et métallurgique (Federazione nationale syndicale dell' industria mecanica et metallurgica) est le plus important des groupements patronaux italiens.

Milan le 15 juillet, les délégués ouvriers furent invités à se mettre d'accord pour rédiger un mémoire unique. L'entente ne put se faire; on décida cependant qu'il y aurait discussion commune sur les revendications d'ordre économique et discussion séparée sur les revendications d'ordre moral ou social. Les choses en étaient là quand, le 22 juillet, dans une lettre aux quatre organisations ouvrières, les industriels déclarèrent que, vu la situation de l'industrie métallurgique, aucune concession nouvelle n'était possible et que du reste les ouvriers étaient incapables de prouver le contraire.

A cette lettre, la F. I. O. M. répliqua aussitôt par un long exposé dans lequel elle s'efforçait de démontrer que la situation de la métallurgie n'était pas aussi précaire que la Fédération patronale le prétendait. Beaucoup de firmes, y était-il dit, possédaient des carnets de commandes bien garnis, aucune industrie d'ailleurs n'avait jusqu'alors présenté un bilan déficitaire, certains établissements même avaient demandé à leurs ouvriers de faire des heures supplémentaires; en un mot, la crise était plus fictive que réelle et était due plus à la spéculation qu'à la concurrence étrangère et à la sous-consommation.

En même temps qu'elle publiait cet exposé, la F. I. O. M. envoyait une note à ses affiliés leur enjoignant de ne plus faire d'heures supplémentaires et de commencer l'obstructionnisme : la production devait être réduite au minimum, les ouvriers aux pièces ne devaient pas dépasser le salaire de base, on devait faire durer les réparations le plus possible et exécuter avec soin tous les règlements Et la note de la Fédération se terminait par les deux recommandations suivantes :

7° Si des ouvriers sont congédiés soit pour obstruc-

tionnisme, soit pour refus de faire des heures supplémentaires, ils devront rester quand même dans l'usine et y entrer les jours suivants en même temps que leurs camarades. S'ils en étaient éloignés par la force, les ouvriers devront par tous les moyens — y compris la violence — imposer leur volonté.

8° Si le lock-out était déclaré, les ouvriers devront rentrer quand même à l'usine, même en brisant les portes et continuer le travail pour leur propre compte(1).

Les patrons étaient avertis : au lock-out les ouvriers répondraient par l'occupation des usines.

Malgré tout, les négociations continuèrent et délégués ouvriers et délégués patronaux se rencontrèrent les 29 juillet, 10, 11 et 13 août. A chaque entrevue tandis que les industriels opposaient aux ouvriers la situation de l'industrie, les ouvriers opposaient aux industriels le prix de la vie. Toute entente était impossible et le 18 août les pourparlers étaient rompus.

Le lendemain, la F. I. O. M., bientôt suivie des autres organisations métallurgistes, décidait la mise en application de la grève perlée. Bon gré, mal gré, les ouvriers durent plier aux ordres de leurs syndicats. Il s'en suivit aussitôt une diminution rapide de la production (2).

Cependant les patrons ne semblaient pas avoir abandonné toute idée de résistance. Témoin cette série d'instructions que donnait à ses membres la Fédération patronale de la métallurgie deux jours après la proclamation de l'obstructionnisme :

1° Les ouvriers aux pièces ne toucheront que le prix du travail réellement effectué;

(1) Cf. Le conflit de la métallurgie en Italie, p. 10 et sq. Etudes et documents. Bureau international du travail.

(2) Aux usines Fiat, de Turin, la production diminua des 3/5.

2° Les ouvriers n'ont pas le droit de quitter leur poste, spécialement ceux qui font partie des conseils d'usine qui ne sont pas reconnus;

3° Tout ouvrier qui refusera d'exécuter un travail rentrant dans sa spécialité sera renvoyé après avertissement;

4° Les ouvriers renvoyés qui pénétreraient dans l'usine ne recevront ni travail, ni salaire. On ne procédera pas par la force pour les expulser, mais s'ils commettent des actes délictueux, plainte sera déposée à la justice;

5° Aucune maison ne devra proclamer le lock-out sans avoir consulté la Fédération (1).

Considérant que de pareilles instructions avaient un caractère nettement provocateur, la F. I. O. M. décida d'y répondre en organisant dans les usines des groupes d'ouvriers « prêts à toute éventualité ».

Jusqu'alors le Gouvernement avait gardé une attitude expectante. Sans prendre parti pour l'une ou pour l'autre des parties en présence, il avait cependant manifesté à plusieurs reprises ses bonnes dispositions à l'égard des ouvriers. Le président du Conseil, M. Giolitti, n'avait-il pas été jusqu'à dire en plein Parlement qu'il ne se laisserait pas influencer par des gens qui, pendant la guerre, avaient gagné des milliards? Et M. Labriola, ministre du Travail, n'avait-il pas déclaré au début de juillet 1920 que « le point essentiel des problèmes du travail était de rendre l'ouvrier arbitre de son propre sort »? La presse, à part quelques journaux bourgeois sous le contrôle plus ou moins avoué de la grande industrie, était favorable aux revendications ouvrières. Des économistes notoires peu suspects d'idées subver-

(1) Cf. Louis Hautecœur, op. cité, p. 26 et sq.

sives, voire avancées, M. Luigi Einandi en tête, pensaient que le haut patronat exagérait à dessein « le malaise industriel ».

Cependant le 27 août, craignant de voir le conflit s'aggraver, M. Labriola faisait convoquer à son ministère les représentants des patrons et des ouvriers et tentait de renouer les négociations. Ce fut en vain, chacune des parties était décidée à ne faire aucune concession. Aussi après l'échec de l'intervention gouvernementale on avait le sentiment que les événements allaient se précipiter et qu'une lutte plus âpre allait s'engager.

III. — L'OCCUPATION DES USINES

Le 30 août, sans avoir pris avis de la Fédération patronale, la direction de la Société Romeo de Milan, prétextant que des vols et des actes de sabotage avaient été commis dans plusieurs de ses ateliers, décidait de fermer ses usines. Aussitôt, les ouvriers de s'emparer de l'entreprise et d'essayer de la faire fonctionner. Ce que voyant, les dirigeants de la F. I. M. M. déclarèrent le lock-out de la métallurgie, mesure à laquelle la F. I. O. M. devait répondre en ordonnant à ses adhérents d'occuper les usines. Le 31 août la plupart des établissements métallurgiques de Milan étaient occupés et les jours suivants le mouvement s'étendait à tous les centres indutriels de la péninsule (1).

A peine en possession des usines, les ouvriers s'efforcèrent d'en organiser la production : aux lieu et place des directeurs et des administrateurs furent instaurés

(1) Sur l'occupation des usines métallurgiques italiennes, et la brochure déjà citée : Le conflit de la métallurgie en Italie, p. 12 et 13.

des comités de gestion qui, reconnaissons-le, établirent souvent une discipline des plus sévères. Toutefois, dès le début les difficultés surgirent : les employés et les ingénieurs ayant décidé de rester neutres et de « s'abstenir de toute collaboration jusqu'au jour où ils auraient reçu des garanties sérieuses pour leur liberté et leur sécurité », un des rouages essentiels à la bonne marche des entreprises faisait défaut. D'autre part les stocks de matières premières s'épuisaient, le gaspillage était énorme. Pour obvier à tout chômage, la F. I. O. M. avait ordonné de procéder à des nivellements entre usines ; la question capitale néanmoins restait : Qui désormais paierait les salaires ? Les coffres-forts des fabriques ne renfermaient rien ou très peu de chose, les banques refusaient de livrer les dépôts des industriels, les caisses syndicales appauvries par les grèves étaient vides. Une seule ressource s'offrait : vendre les objets fabriqués. Mais à qui ?

Tout cela préoccupait fort les chefs de la F. I. O. M. et dès le 3 septembre, en déclarant dans leur manifeste au pays qu'il ne fallait pas voir dans l'occupation des usines un mouvement révolutionnaire mais simplement un moyen pour provoquer de la part des industriels des offres équitables, ils avaient trahi leur embarras. D'autre part, ils devaient compter avec les éléments extrémistes de la Fédération qui, soutenus par l'Union syndicale, réclamaient « un élargissement immédiat de la lutte » et l'occupation de toutes entreprises de quelque nature qu'elles soient.

Pendant ce temps, M. Labriola s'efforçait de résoudre le conflit. Le 2 septembre, il avait vivement engagé les industriels et les ouvriers à reprendre les négociations et, dans le but de faciliter l'aboutissement des pour-

parlers, leur avait proposé la création d'une commission mixte paritaire, présidée par le ministre de l'Industrie, qui étudierait à la fois le problème de l'augmentation des salaires, réclamée par les métallurgistes, et la situation de la métallurgie italienne et conclurait à la possibilité ou à l'impossibilité des augmentations. Le lendemain le ministre du Travail donnait son approbation au projet que lui soumettait MM. Bachi et Bazzi, secrétaires de l'Union italienne du Travail et du Syndicat national des coopératives et qui visait à la gestion des établissements occupés sur des bases coopératives. D'après ce projet le personnel de chaque usine formerait une coopérative de production qui gérerait directement l'entreprise, quitte à payer au patron une redevance locative proportionnée à l'importance de l'établissement. Ce projet entrait tellement dans les vues de M. Labriola que quelques jours plus tard il devait proposer à son collègue des Finances, M. Meda, de considérer les « soviets d'usine » comme de véritables coopératives de production et de leur accorder pour le paiement du personnel les crédits prévus par la loi italienne sur les coopératives. M. Meda s'y refusa; on aboutit cependant à la combinaison suivante : le Gouvernement remettrait aux ouvriers les sommes qu'il devait avancer aux industriels en vue de l'institution de coopératives ouvrières de consommation, ces sommes devant être employées à payer l'arriéré d'août dû par les industriels aux ouvriers. Enfin, le 7 septembre, le ministre du Travail annonçait aux représentants de la presse qu'il allait prochainement présenter à la Chambre trois projets de loi : l'un sur le remaniement du Conseil supérieur du Travail, l'autre sur les coopératives, le troisième sur l'organisation des commissions intérieures d'usine. Ce

dernier, d'après lui, devait permettre aux ouvriers « de maintenir leurs revendications dans la limite des possibilités de l'entreprise et éviterait de leur part toutes prétentions arbitraires et exagérées » (1).

Tandis que M. Labriola faisait part de ses projets, les diverses organisations ouvrières et patronales agissaient chacune de leur côté. Les 5 et 6 septembre se réunissaient à Milan le Comité directeur du parti socialiste, le Conseil de la C. G. T. et les membres du Comité d'agitation de la F. I. O. M. Au cours de cette réunion un ordre du jour était voté dans lequel, après avoir proclamé « l'égoïsme et la mauvaise foi des industriels de la métallurgie » et « rejeté sur eux toute la responsabilité des événements », il était dit que « si à bref délai on n'arrivait pas à la solution satisfaisante du conflit, celui-ci ne pourrait être circonscrit à une seule catégorie syndicale, mais devait être confié à la direction de la C. G. T. et dans ce cas, était-il ajouté, on donnerait à la lutte comme objectif le contrôle sur les usines pour arriver à la gestion collective et à la socialisation de toutes les formes de la production ».

Le lendemain, la Confédération générale de l'Industrie (C. G. I.) tenait ses assises à Milan. Celle-ci, après avoir condamné la politique neutraliste du Gouvernement au cours du conflit et constaté l'insuccès de la gestion ouvrière dans les établissements occupés, donnait son appui à la F. I. M. M. et affirmait que les négociations avec les organisations ouvrières ne pourraient être reprises tant que les usines occupées n'auraient pas été évacuées.

Cette décision devait porter à son comble l'exaspération de la classe ouvrière. L'occupation qui jusqu'alors

(1) *Giornale del Populo* du 8 septembre 1920.

avait été limitée aux seuls établissements métallurgiques s'étendait aussitôt à la plupart des autres industries de l'Italie septentrionale (9-10 septembre 1920).

Obligés d'emboîter le pas derrière les extrémistes, de peur de perdre toute autorité auprès des masses, les éléments modérés de la C. G. T. et du parti socialiste étaient inquiets de la tournure que prenaient les événements; aussi, au congrès de la C. G. T. devaient-ils mettre tout en œuvre pour empêcher les tendances révolutionnaires de triompher.

Réuni à Milan les 10 et 11 septembre, le congrès de la C. G. T. avait à se prononcer sur la direction à donner au mouvement. Trois thèses étaient en présence : la première demandait que l'on trouvât une formule de conciliation qui pût permettre d'aboutir à un accord direct avec les industriels; la seconde, tout en étant d'avis que l'occupation des fabriques devait être continuée, voulait que celle-ci soit restreinte à l'industrie métallurgique; la troisième enfin prônait l'élargissement du conflit et l'extension de l'occupation à toutes les entreprises, dans le but de hâter la révolution communiste. Cette dernière thèse, soutenue par le professeur Egidio Gennari, secrétaire de la Direction du parti socialiste, était vivement combattue par le secrétaire de la C. G. T., M. d'Aragona, qui estimait que la lutte devait se cantonner exclusivement sur le terrain syndical et économique. Après de vifs débats, l'ordre du jour de la C. G. T. était adopté à une majorité de près de 180,000 voix (1).

(1) Le nombre des votants était de 1,094,407. L'ordre du jour d'Aragona recueillit 591,234 voix; celui du Parti socialiste, défendu et présenté par le secrétaire de la Bourse de Milan, M. Schiavello, 409,536. On comptait près de 100,000 abstentions.

Ce vote marquait la victoire des modérés. En effet, l'ordre du jour de la C. G. T., tout en indiquant que le but de la lutte était désormais la reconnaissance par le patronat du principe du contrôle syndical, stipulait qu'il ne devait être procédé à aucune nouvelle occupation d'usines et que toutes les entreprises non métallurgiques qui avaient pu être occupées devaient être immédiatement évacuées. Le lendemain, dans un manifeste, la C. G. T. précisait ce qu'il fallait entendre par contrôle syndical. « Pour éviter, y lisait-on, que la connaissance imparfaite des conditions de l'industrie ne permette aux industriels de formuler des affirmations incontrôlables et aux ouvriers des demandes d'amélioration qui pourraient être injustifiées, il importe de modifier les rapports existant entre les employeurs et les travailleurs, de telle sorte que ces derniers, par le moyen de leurs syndicats, soient mis en mesure de connaître le véritable état des industries, leur fonctionnement technique et financier et puissent, par l'intermédiaire de leurs conseils d'usines, émanation des syndicats, contribuer à l'application des règlements, contrôler l'embauchage et le licenciement du personnel et favoriser ainsi le développement normal de la vie usinière dans la discipline nécessaire. » Pour atteindre ce but, la C. G. T. estimait qu'il était indispensable de procéder à bref délai à la constitution d'une commission à base paritaire qui « établirait dans leurs détails les méthodes et les modalités d'application du principe du contrôle des entreprises (1).

On était loin des revendications énoncées dans le mé-

(1) Cf. L.-A. Thomas : La victoire italienne, dans *l'Atelier* du 9 octobre 1920.

moire du 15 juillet; toutefois les termes mêmes du manifeste démontraient clairement que les dirigeants de la C. G. T. désiraient vivement arriver à une entente.

Profitant des dispositions conciliantes de la *Confederazione generale del Lavoro* et de la réaction que le fait de l'interdiction d'occuper de nouvelles usines avait provoqué dans certains milieux patronaux, le préfet de Milan s'entremit auprès des industriels et des ouvriers en faveur d'une reprise des négociations. Au cours de l'entrevue qui s'en suivit (13 septembre 1920), le sénateur Conti, président de la C. G. I., fit remarquer que son mandat et ceux de ses collègues ne leur permettaient pas de discuter la question du contrôle ouvrier, celle-ci n'étant pas comprise dans celles qui avaient été présentées dans le mémoire de juillet et qu'en conséquence il était indispensable de la soumettre à l'examen préalable de leurs organisations syndicales. A cet effet, dans la soirée du même jour, les membres du Comité central de la C. G. I. et plusieurs représentants d'associations qui y étaient affiliées se réunissaient et, après de longs débats au cours desquels les partisans de la conciliation et de l'intransigeance se trouvèrent aux prises, finissaient par adopter une solution moyenne. On admettait le contrôle ouvrier avec garanties, c'est-à-dire « non imposé par un organisme (C. G. T.) en qui la quasi-unanimité des industriels n'avaient plus confiance, mais établi par une loi d'Etat ». En un mot, on demandait qu'un acte législatif intervienne pour que les « bornes qui seraient fixées au contrôle ne soient pas déplacées au gré des deux parties » (1).

C'est alors que M. Giolitti devait agir. Le 16 septembre,

(1) *Stampa* du 15 septembre 1920.

de passage à Turin, le président du Conseil convoquait les délégués de la C. G. T. et de la C. G. I. et leur faisait part de son désir de voir les deux parties arriver à un arrangement rapide. Il se déclarait décidé à réaliser le contrôle ouvrier; toutefois, sur les instances des délégués patronaux, il reconnaissait que le contrôle ne devait pas être uniquement syndical, mais devait être également dévolu à l'Etat.

Prenant acte de ce que la C. G. I. donnait son adhésion au principe du contrôle ouvrier, M. Giolitti, quelques jours plus tard, faisait paraître un décret instituant une commission paritaire de douze membres dont six nommés par la C. G. T. et six par la C. G. I. Aux termes de ce décret, cette commission était chargée de « formuler des propositions qui devaient servir au Gouvernement pour l'élaboration d'un projet de loi tendant à organiser l'industrie sur la base de l'intervention des ouvriers dans le contrôle technique, financier et administratif des entreprises ». La commission devait préparer, en outre, « des normes pour résoudre les questions relatives à l'observation des règlements, à l'embauchage et au renvoi de la main-d'œuvre » (1).

Le problème du contrôle ouvrier réglé, il restait à s'entendre sur les questions économiques et disciplinaires se rattachant directement au conflit de la métallurgie. Celles-ci donnèrent lieu à de vives et longues discussions tant à Milan qu'à Rome où M. Giolitti, qui voulait à tout prix mettre fin au différend, avait convoqué en dernier lieu les délégués des organisations ouvrières et patronales. Le 21 septembre on aboutit à

(1) Cf. Bureau international du travail. Etudes et documents, série A. n° 11. Le conflit de la métallurgie en Italie. Le contrôle syndical de l'industrie, pages 4 et 5.

un accord et le lendemain le congrès de la F. I. O. M. le ratifiait par 148,740 voix contre 42,140. Un referendum organisé les jours suivants, dans les différentes sections, vint confirmer ce vote et le 27 septembre le comité de la F. I. O. M. donnait l'ordre d'évacuer les usines. Malgré les efforts des extrémistes pour continuer l'agitation et pour fomenter de nouveaux troubles, le nombre des incidents auxquels l'évacuation donna lieu fut assez limité (1). Le contrat définitif était signé à Milan le 1er octobre : il était fait droit à la plupart des revendications que les ouvriers avaient formulées en juillet (augmentation des salaires, congés annuels, préavis et indemnité de renvoi, relèvement de l'indemnité de cherté de vie, etc.). Le 4 octobre le travail avait repris à peu près partout.

IV. — LES PROJETS DE LOI SUR LE CONTRÔLE OUVRIER

Comme nous l'avons vu, le 19 septembre, le Gouvernement avait nommé une commission paritaire chargée de rédiger un avant-projet de loi sur le contrôle ouvrier. Or, avant même que cette commission se fût réunie, les diverses organisations syndicales, tant patronales qu'ouvrières, avaient préparé des projets. De celui qu'il devait établir, le comité directeur de la C. G. T. avait, dès la fin de septembre, dans une circulaire adressée aux Fédérations et aux Bourses, tracé ainsi les grandes lignes :

(1) L'Union syndicale et la fraction avancée de la C. G. T. ne furent pas seules à être mécontentes de l'accord de Rome. Les coopératives affiliées à l'Union italienne du travail, qui, à un moment donné, avaient espéré se voir confier la gestion des usines occupées, furent déçues. Enfin, les syndicats blancs (Confédération italienne des travailleurs), protestèrent vivement d'être exclus de la Commission paritaire chargée de rédiger le projet de loi sur le contrôle syndical.

« Le contrôle ouvrier sera double... Il s'exercera d'abord sur les entreprises prises séparément et permettra aux délégués ouvriers de connaître tous les détails techniques et financiers de la vie industrielle, de sorte qu'il ne sera plus possible de cacher la situation véritable des industries...

« Nous aurons ensuite dans chaque branche d'industrie un organe supérieur de contrôle qui nous permettra d'avoir à notre disposition tous les éléments qui contribuent à faire vivre, prospérer et agir toute une catégorie d'industries. De cette façon les syndicats pourront connaître tous les essais de spéculation, toutes les causes qui amènent le renouvellement des crises. Ils pourront donner leur avis sur le régime douanier en vigueur, ils verront quels sont les marchés les plus favorables, les occasions les meilleures sur chaque marché; ils pourront avoir des renseignements sur les relations internationales pour l'échange des matières premières et des produits manufacturés et préparer ainsi les bases de la gestion collective à venir.

« Le second contrôle s'exercera au moyen de délégués d'usine qui auront le droit d'intervenir dans l'application des règlements, dans l'embauchage et le licenciement du personnel... » (1)

Et quelques jours plus tard, M. Baldesi, secrétaire adjoint de la C. G. T., précisait l'esprit du projet : « Le contrôle ouvrier, disait-il, ne doit pas s'identifier avec la participation aux bénéfices....., l'ouvrier ne doit pas participer à l'entreprise, mais la contrôler pour apprendre tout d'abord à en connaître le fonctionnement et s'en emparer ensuite » (2).

(1) *Stampa* du 26 septembre 1920.

(2) *Corriere della Sera* du 30 septembre 1920.

De leur côté, les syndicats blancs (Cnfédération Italienne des Travailleurs) préparaient un projet et le 12 octobre en remettaient un exemplaire à M. Giolitti.

Le 21 octobre, la commission paritaire se réunissait à Milan. Dès la première séance, les probabilités d'un accord parurent assez faibles. Les délégués ouvriers voulaient « que le contrôle fut nettement syndical »; de plus, ils exigeaient que les travailleurs pussent intervenir dans le contrôle économique, commercial et financier des entreprises. Les délégués patronaux déclaraient au contraire que le contrôle devait consister simplement « dans la possibilité de connaître les faits se rapportant à la marche de l'industrie après la réalisation de ces faits », et ils ajoutaient qu'ils ne toléreraient à aucun prix « le contrôle intérieur des entreprises au point de vue économique, commercial et financier. Selon eux, « un contrôle par catégorie d'industrie exercé par des commissions supérieures, composées à la fois de délégués patronaux et ouvriers et de représentants de l'Etat était seul possible, ces commissions devant avoir pour objet de recueillir les données essentielles concernant la marche des entreprises appartenant à chaque catégorie d'industrie et particulièrement les données intéressant les rapports avec les ouvriers et la possibilité d'améliorer ces rapports » (1). La commission, après avoir tenu quatre séances, constatant qu'il était impossible d'arriver à une entente, décida de se séparer et chaque partie remit séparément son projet au Gouvernement.

Ce sont ces deux projets que nous allons successive-

(1) Cf. sur les travaux de la Commission paritaire un article intitulé : Le Contrôle ouvrier en Italie, paru dans la *Revue internationale du Travail*, n° 3, mars 1921.

ment étudier. Nous donnerons également un aperçu du projet présenté par la Confédération Italienne des Travailleurs et de celui élaboré par le Gouvernement italien et déposé sur le bureau de la Chambre en mars 1921.

A. — *Le projet de la C. G. T.* (1).

D'après le projet de la C. G. T., toutes les entreprises industrielles — il en était donné la liste, — occupant au moins cinquante salariés étaient soumises au contrôle. On prévoyait en outre que dans certaines branches d'industries — les industries de production d'énergie électrique, par exemple — le contrôle pourrait s'exercer sur les entreprises ne comptant que dix salariés. Dans chaque établissement, les ouvriers et les employés âgés de plus de dix-huit ans désignaient un certain nombre de délégués, — celui-ci variait suivant l'importance de l'entreprise — qui prenaient le nom de « contrôleurs ouvriers ». Les élections se faisaient au scrutin secret sous la surveillance commune des représentants du patron et des divers syndicats ; droit était donné à ces derniers de présenter des candidats. A s'en rapporter au texte du projet, les contrôleurs ouvriers devaient pouvoir « examiner tous les éléments touchant à la gestion industrielle sans avoir le droit cependant de prendre connaissance de ce qui ne regarde que la fortune personnelle de l'industriel ». Aussi, à cet effet, on enjoignait aux propriétaires d'établissements industriels de séparer soigneusement l'administration de leur fortune personnelle de celle du patrimoine industriel.

(1) Cf. Société d'études et d'informations économiques. Mémoires et documents : Le Contrôle syndical des industries en Italie, d'après les projets de la C. G. T. et de la C. G. I.

Chaque trimestre enfin, les contrôleurs ouvriers étaient obligés d'envoyer à la commission syndicale dont ils dépendaient, un rapport sur le développement de la vie administrative et technique de l'entreprise à laquelle ils étaient attachés.

Dans les sociétés anonymes, le contrôle était beaucoup plus rigoureux que dans les entreprises particulières. Aux séances du conseil d'administration, on déléguait un certain nombre de contrôleurs ouvriers avec pouvoir d'y faire toutes les remarques et les propositions qu'ils estimaient utiles à l'accroissement de la production et à l'amélioration des salaires et de l'hygiène. Ayant les mêmes droits que les commissaires aux comptes, ils étendaient leur contrôle non seulement à l'administration, mais aussi à la gestion industrielle, à la formation, la réduction et l'augmentation du capital, à la conclusion des marchés, à toutes les opérations de banque, ainsi qu'à l'organisation technique intérieure de l'entreprise.

Pour les sociétés anonymes à exploitations multiples, il était stipulé qu'aux contrôleurs ouvriers de chaque établissement devait être adjoint un nombre égal de contrôleurs suppléants auxquels était dévolu entre autres droits, celui de nommer les représentants ouvriers chargés d'assister aux réunions du conseil d'administration.

De même que dans les entreprises privées, les contrôleurs ouvriers, dans les sociétés anonymes, devaient tous les trois mois présenter à la commission syndicale un rapport sur la marche de leur établissément.

Une commission syndicale, désignée plus communément sous le nom de commission supérieure de contrôle, était instituée dans chaque branche d'industrie. Com-

posée de délégués des syndicats élus suivant le système de la représentation proportionnelle par les contrôleurs ouvriers des entreprises qui s'y rattachaient, la commission supérieure de contrôle devait contrôler le coût de la production dans les différents établissements pour la même marchandise, les méthodes de fabrication, les quantités produites dans les diverses exploitations, les frais généraux comparés à la même quantité de production, l'outillage employé, les salaires des ouvriers, la constitution du capital, sa transformation et ses changements de propriété, la quantité totale de la production italienne, la capacité d'absorption du marché national et les possibilités d'exportation. En outre, il était dit dans le projet que toute personne ou société désirant créer une exploitation industrielle devait au préalable adresser « une demande de renseignements » à la commission supérieure de contrôle à laquelle se rattachait le genre de fabrication envisagé. La commission ferait alors connaître aux intéressés si la création de l'entreprise projetée pouvait être considérée comme « nécessaire ou utile au pays ou si, pour une raison quelconque, elle n'était pas à conseiller ».

Un représentant patronal et un délégué du ministre du Travail pouvaient assister à titre de simples auditeurs aux séances des commissions de contrôle. Enfin celles-ci devaient adresser chaque année au ministre de l'Industrie, au Conseil supérieur du Travail et aux organisations ouvrières qui y étaient représentées, un compte rendu de leurs travaux accompagné d'un exposé de la situation générale de l'industrie qu'elles avaient à contrôler.

D'autre part, le projet de la C. G. T. réglementait l'embauche et le renvoi de la main-d'œuvre. Ceux-ci n'étaient plus laissés à l'arbitraire du patron. Des bureaux syndicaux ou paritaires devaient recevoir les offres et les demandes de travail et c'était à eux que les chefs d'entreprises devaient s'adresser pour recruter leur personnel. D'ailleurs, il était prévu qu'en règle générale l'embauchage devait avoir lieu « par ordre d'inscription et par spécialité professionnelle, sur la base par conséquent d'un critérium purement technique, abstraction faite de toute considération de caractère politique ou syndical ». Quant aux renvois individuels, le cas de délit de droit commun excepté, aucun ne pouvait être valable sans l'approbation des représentants de la main-d'œuvre. Les licenciements et les déplacements de personnel pour défaut ou rareté de travail, les modifications d'horaires nécessitaient une entente entre la direction et les délégués ouvriers. En cas de désaccord, l'affaire était soumise à l'examen de l'organisation industrielle dont faisait partie le patron et de l'organisation ouvrière à laquelle appartenait le personnel.

Enfin la C. G. T. consacrait la dernière partie de son projet à la réorganisation des commissions intérieures (*Consigli di Fabricia*). Organismes paritaires, formés de représentants des ouvriers, des techniciens et des employés, elles avaient pour principales attributions de recevoir les réclamations du personnel, de donner à celui-ci tous les renseignements relatifs au contrat de travail et de veiller à l'application des règlements et aux conditions d'embauchage et de congédiement.

Ce projet hâtivement élaboré présentait de nombreuses lacunes, le sens du mot « *controllo* » n'était pas très bien défini; quant aux pouvoirs des commissions syn-

dicales, ils n'étaient pas non plus des mieux délimités. Ces dernières, par exemple, pourraient-elles empêcher un industriel à qui il aurait été déconseillé de se lancer dans tel ou tel genre de fabrication, de mettre son projet à exécution. C'était là un point qui demandait à être éclairci (1).

Quoi qu'il en soit, s'il est vrai qu'on laissait au patron le soin de gérer son entreprise en ce sens que les représentants des ouvriers n'intervenaient que pour contrôler ses actes, il n'en demeurait pas moins qu'en réalité, la libre direction de celle-ci ne lui appartenait plus. Désapprouver un acte, n'est-ce pas, en effet, ordonner d'accomplir le contraire ? D'autre part, cette emprise des syndicats, ces rapports trimestriels aux commissions supérieures de contrôle, ces comptes rendus annuels aux comités directeurs des organisations ouvrières et à certaines institutions gouvernementales n'étaient-ils pas un premier pas vers « le régime de la production socialisée » ? (2). Aussi on comprend que dès la première séance de la commission paritaire, les industriels aient refusé d'adhérer au projet de la C. G. T.

B. — *Le projet de la Confédération Italienne des Travailleurs.*

Bien que n'ayant aucun des leurs parmi les délégués

(1) Cette obligation de demander des renseignements à la Commission supérieure de contrôle lorsque l'on veut entreprendre ou transformer une fabrication, s'explique en quelque sorte si l'on songe à toutes les industries qui se sont créées en Italie « sans bases naturelles » et qui, jusqu'à présent, n'ont vécu que grâce aux faveurs gouvernementales et au bon marché de la main-d'œuvre. Cf. à ce sujet l'article de M. Salvemini, sur le Problème sidérurgique, dans le *Corriere della Sera* du 3 décembre 1920, et l'étude fortement documentée sur l'Etat d'esprit et la situation en Italie, qu'a publiée le *Correspondant* dans son numéro du 10 mars 1921.

(2) *Sole* du 22 octobre 1920.

ouvriers à la commission paritaire chargée d'élaborer l'avant-projet de loi sur le contrôle ouvrier, les syndicats blancs entendaient cependant avoir voix au chapitre, et quelques jours après que la C. G. T. eût déposé son projet, la C. I. T. faisait parvenir le sien à M. Giolitti et au Conseil supérieur du Travail (1). Malgré leur petit nombre, les ouvriers catholiques n'étaient pas restés inactifs durant le conflit de la métallurgie (2). Dès les premiers jours, la F. I. O. M. avait trouvé en eux de précieux alliés. En juillet 1920, le Syndicat national des ouvriers métallurgistes (S. N. O. M.) n'avait-il pas réclamé lui aussi des salaires plus élevés et des conditions de travail moins dures et plus équitables ? Gronchi, secrétaire général de la C. G. T., soutenu par Don Sturzo, n'avait-il pas demandé la participation aux bénéfices, l'actionnariat ouvrier et, tout comme les « rouges », le contrôle sur les industries ? Parti populaire et Confédération Italienne des Travailleurs n'avaient-ils pas parfois surenchéri sur les revendications socialistes ? Aussi, on pouvait s'attendre à ce que le projet des syndicats blancs ne manquât pas d'une certaine hardiesse.

Plus précis que celui de la C. G. T., le projet de la C. I. T. en différait en ce sens qu'il joignait le problème du contrôle ouvrier à celui de la participation aux bénéfices et qu'il faisait une place dans les organisations supérieures de contrôle aux représentants du patronat.

D'après ce projet, dans tout établissement industriel

(1) Cf. *Bulletin quotidien* de la Société d'études et d'informations économiques, numéro du 18 octobre 1920.

(2) Les travailleurs industriels adhérents à la C. I. T. se recrutent particulièrement dans l'industrie textile et dans la moyenne et la petite industrie.

comptant plus de cinquante salariés, ouvriers et employés devaient nommer un conseil d'entreprise chargé d'élaborer, de concert avec le patron, les règlements d'atelier, de veiller à l'application des lois sociales, de contrôler les conditions de travail et de salaire, d'embauchage et de renvoi, d'intervenir dans les conflits entre le personnel et la direction et de maintenir l'ordre et la discipline à l'intérieur de l'exploitation. A ces attributions s'ajoutait celle d' « exercer le contrôle technique et administratif sur l'entreprise » et, pour remplir cette dernière fonction, pouvoir était donné au conseil de se livrer à toutes les investigations et à toutes les vérifications qu'il jugeait nécessaires. Enfin, le conseil d'entreprise pouvait donner son avis et présenter des observations sur tout ce qui touchait au développement de la production et à l'accroissement du bien-être des travailleurs.

D'autre part, si dans une entreprise, le cinquième des salariés réclamait l'introduction de la participation aux bénéfices il devait être procédé à une consultation générale du personnel et si la majorité se prononçait pour l'affirmative, le patron était tenu de se conformer à sa décision. Dans ce cas, il était alors institué une commission paritaire dont les membres ouvriers étaient choisis par les conseils d'entreprise. Quant aux bénéfices après rémunération équitable du capital, ils devaient être partagés entre les actionnaires et les ouvriers. La part de bénéfices revenant à ces derniers ne faisait pas l'objet de répartitions individuelles, mais était versée au conseil d'entreprise qui devait l'employer à l'acquisition d'actions de l'entreprise. On pensait ainsi qu'à un moment donné, les ouvriers arriveraient à pos-

séder un nombre d'actions tel qu'il serait impossible de leur refuser l'accès au conseil d'administration (1).

Comme organe supérieur de contrôle, la C. I. T. proposait la création dans chaque branche industrielle d'un Conseil d'industrie composé en nombre égal de représentants ouvriers et de représentants patronaux élus par leurs syndicats. Chargés d'« établir les normes générales applicables à toute une industrie », ces conseils devaient avoir entre autres droits celui de « fixer le taux minimum des salaires et le prix des objets fabriqués ». Aussi, dans ce but, pouvoir leur était donné d'exercer un contrôle serré non seulement sur la direction des entreprises, mais encore sur leur activité administrative et financière.

Tel était dans ses grandes lignes le projet des syndicats catholiques. Comme on le voit, lui aussi visait à préparer les ouvriers à la gestion des entreprises : la participation aux bénéfices complétée par la participation au capital devant avoir pour résultat final le transfert du capital tout entier entre les mains des travailleurs.

C. — *Le projet de la Confédération Générale de l'Industrie.*

A l'opposé des deux projets précédents, le projet patronal tendait surtout à réglementer l'embauchage et le renvoi des ouvriers. Pourtant il reconnaissait les commissions intérieures, prévoyait l'institution de commissions mixtes d'industrie dans lesquelles patrons, travailleurs et public auraient une part égale de représen-

(1) Cf. *Revue internationale du travail*, mars 1921, p. 230 et sq.

tation, et à celles-ci superposait un Conseil général de l'Industrie.

L'embauchage du personnel devait se faire par l'entremise de bureaux de placement, organisés localement ou régionalement pour chaque catégorie d'industrie et dirigés par un comité formé mi-partie d'industriels, mi-partie d'ouvriers. Les patrons consentaient à n'engager que la main-dœuvre inscrite sur les registres des bureaux de placement, sauf cependant en ce qui concerne les apprentis, les spécialistes et les auxiliaires dont l'embauchage devait rester libre.

Quant aux licenciements pour cause d'insuffisance ou de suppression de travail, ils devaient être effectués d'accord avec les représentants des ouvriers. De même, faculté était donnée à ces derniers d'intervenir dans les cas de congédiement pour raisons disciplinaires.

Chaque entreprise devait être pourvue d'une commission intérieure dont la fonction essentielle devait consister à aplanir les différends qui pouvaient s'élever entre la direction et la main-d'œuvre. C'est elle aussi qui devait veiller à l'application des lois ouvrières et des conventions de travail et de salaire; en outre, on lui permettait de donner son avis sur tout ce qui touchait aux intérêts des ouvriers et de la production. Ainsi le projet patronal étendait à toutes les entreprises le système qui depuis deux ans déjà était en vigueur dans la métallurgie et dans la plupart des grandes industries.

Aux Commissions mixtes d'industrie on donnait pour principales attributions d'enquêter sur les conditions techniques, économiques et financières de l'industrie, de veiller à l'hygiène, à la sécurité et à l'éducation des travailleurs, d'établir des statistiques sur les besoins de l'industrie et les demandes de la consommation et de

proposer des réformes et des améliorations dans les méthodes de production et de travail.

Enfin, au Conseil général de l'Industrie était dévolu le soin de recueillir tous les documents, toutes les informations économiques émanant des commissions mixtes et de chercher à tirer le meilleur parti possible de leurs suggestions et de leurs vœux.

Bien que réduisant la notion du contrôle ouvrier à de modestes proportions, le projet de la Confédération Générale de l'Industrie, par la généralisation des commissions intérieures, par l'institution de bureaux de placement paritaires, par l'admission des ouvriers à coopérer sur un pied d'égalité avec les industriels à l'étude et à la solution des grands problèmes économiques et sociaux, n'était pas moins caractéristique de l'évolution qui s'était produite dans les milieux patronaux à la suite de l'agitation ouvrière.

D. — *Le projet gouvernemental.*

Ouvriers et patrons n'ayant pu se mettre d'accord sur un texte commun, il incombait au Gouvernement d'élaborer le projet de loi sur le contrôle ouvrier. S'inspirant des propositions que les différentes organisations syndicales lui avaient soumises, M. Giolitti prépara un texte; le 23 janvier 1921, il le présentait à l'examen du Conseil supérieur de l'Industrie et du Comité permanent du Travail et le 8 février, après y avoir apporté quelques légères modifications, le déposait sur le bureau de la Chambre et réclamait sa discussion immédiate (1).

(1) Cf. pour le texte du projet du Gouvernement italien : *Bulletin périodique de la Presse italienne*, n° 154, et *Information sociale* du 10 février et du 17 mars 1921.

Le projet gouvernemental commençait par préciser le but du contrôle ouvrier. Son institution, était-il dit à l'article premier, devait permettre aux travailleurs de connaître la situation dans laquelle se trouvaient les industries, d'améliorer leur instruction technique et les conditions matérielles et morales de leur existence, d'assurer l'exécution des lois ouvrières, de suggérer tout perfectionnement utile à la production, et enfin le contrôle devait contribuer à rendre plus normales et plus pacifiques les relations entre les employeurs et les salariés.

Il était donné ensuite la liste des industries qui devaient être assujetties au contrôle ouvrier (1). En étaient exemptes les industries exploitées par l'Etat et les municipalités, les exploitations occupant moins de soixante personnes et les entreprises nouvelles pendant les quatre années qui suivaient leur fondation.

Comme organe de contrôle, le projet Giolitti prévoyait la constitution, dans chaque branche industrielle, d'une commission de neuf membres, composée de six représentants des ouvriers et de trois représentants des techniciens et des employés. Cette commission, élue pour trois ans par la totalité du personnel de l'industrie envisagée, choisissait ensuite, dans chaque établissement placé sous son contrôle, deux ou plusieurs ouvriers majeurs comptant au moins trois années de service dans l'exploitation. C'est à ceux-ci que la commission déléguait ses pouvoirs de contrôle. Par leur entremise, en effet, aux termes de l'article 5, la commission avait

(1) L'article 2 du projet limitait à onze le nombre des industries qui devaient être pourvues d'organismes de contrôle.

le droit de se procurer les renseignements lui permettant de connaître :

a) Le coût des matières premières;

b) Le prix de revient de la production;

c) Les méthodes administratives;

d) Les méthodes techniques, à l'exclusion de tout ce qui concerne les secrets de fabrication;

e) Les salaires payés aux ouvriers;

f) Le mode de constitution du capital;

g) Les bénéfices des entreprises;

h) L'observation des lois de protection ouvrière et des règlements relatifs au recrutement et au renvoi des ouvriers.

Il était ajouté toutefois que « les données se rapportant à des opérations de caractère commercial et financier ne pouvaient concerner que des opérations terminées et que les informations recueillies par les délégués ne pouvaient être communiquées à des personnes étrangères à la commission ».

Des représentants des industriels et des délégués du Conseil supérieur du Travail pouvaient assister aux séances des commissions de contrôle : ils pouvaient y faire des observations et étaient autorisés à s'opposer à la publication de certains renseignements qu'ils jugeaient de nature à porter préjudice à la prospérité de l'industrie.

D'autre part, dans chaque catégorie d'industrie, les patrons étaient appelés eux aussi à nommer une commission de neuf membres. Celle-ci était tenue d'entrer en rapports avec la commission ouvrière de contrôle, dans le but d'étudier en commun les suggestions que cette dernière pouvait présenter. Aux séances des commissions d'industrie pouvaient également assister, avec

voix consultative, un certain nombre de délégués de la commission de contrôle.

Dans certains cas et au moins une fois par an, les membres de la commission d'industrie et de la commission ouvrière de contrôle devaient se réunir en séance plénière pour examiner la situation générale de l'industrie, les améliorations et les perfectionnements qui pouvaient y être apportés, et enfin pour trancher les différends et les controverses que pouvait faire naître l'exercice du contrôle ouvrier.

On chargeait aussi ces commissions de surveiller et de diriger les bureaux de placement mixtes qui devaient être établis pour chaque catégorie d'industries. L'embauchage devait se faire en général par voie d'inscription et sans considération de caractère politique ou syndical. Quant aux licenciements pour cause de réduction ou de cessation de travail, il était recommandé d'y procéder méthodiquement, en tenant compte des charges de famille et du nombre des années de services des intéressés.

Les conflits que l'embauchage et le licenciement du personnel pouvaient soulever devaient être solutionnés par une commission arbitrale de trois membres dont deux choisis respectivement par chacune des parties et le troisième désigné par le président du tribunal.

Comme on peut en juger, le projet gouvernemental n'avait, somme toute, rien de bien original; à part les articles 3 et 4 qui instauraient un système assez ingénieux de représentation ouvrière, le reste de ses dispositions était emprunté soit aux projets ouvriers, soit au projet patronal. En élaborant un texte qui tînt à la fois des différents projets, M. Giolitti pensait rallier l'une et l'autre partie. Il se trompait lourdement. Dès sa publi-

cation, employeurs et salariés s'y montrèrent résolument hostiles (1).

Les premiers l'attaquaient violemment, estimant que son adoption mettrait en péril l'industrie italienne déjà si éprouvée par la crise des changes, les difficultés d'approvisionnement et le renchérissement de la main-d'œuvre. Les ouvriers se contenteraient-ils d'un simple droit de surveillance et d'information ? N'allaient-ils pas chercher à s'ingérer dans l'administration et dans la marche des entreprises ? Permettre aux commissions de contrôle de connaître le coût des matières premières, les prix de revient, les méthodes administratives et techniques, c'était vouer l'industrie à la ruine : le secret ne constituait-il pas un des principaux éléments de succès dans le domaine industriel ? Au surplus, qu'allaient devenir les commissions internes dont beaucoup d'industries déjà étaient pourvues ? Allaient-elles disparaître ou continueraient-elles à exister à côté des délégations ouvrières ? Dans ce cas, quelles seraient leurs attributions ? Par les commissions de contrôle l'industrie allait être livrée aux dirigeants des syndicats, c'est-à-dire à des gens qui ne connaissaient rien ou très peu de choses aux problèmes du travail et de la production (2). Et partout, en des termes identiquement vigoureux et précis, les organisations patronales s'élevaient contre le projet (3).

De leur côté, les ouvriers n'étaient pas satisfaits. Ils reprochaient au projet gouvernemental d'être vague, de ne s'appliquer qu'à certaines branches d'industries, de

(1) Cf. B. I. T. Etudes et documents, série B, n° 7.

(2) Il est à remarquer, en effet, qu'en Italie la plupart des leaders du parti socialiste sont en même temps les dirigeants de la C. G. T.

(3) Cf. *Information sociale*, 3 avril 1921.

s'être par trop inspiré du projet de la C. G. I.; en un mot, d'être « trop bourgeois ». En outre, ils se demandaient comment les commissions de contrôle et les délégations ouvrières pourraient lutter contre le mauvais vouloir du patronat si celui-ci se refusait à leur fournir les renseignements nécessaires pour l'accomplissement de leur mission. Enfin, la Confédération Italienne des Travailleurs, continuait d'affirmer qu'il était de toute nécessité de compléter le contrôle ouvrier par la participation aux bénéfices.

Seuls, ministres et presse gouvernementale entonnaient le péan et tout en reconnaissant que le projet Giolitti pouvait avoir des défauts et présenter des lacunes, ils proclamaient qu'il répondait à « toutes les exigences actuelles d'une réforme politique et sociale ».

Quel accueil la Chambre italienne allait-elle réserver au projet de loi sur le contrôle ouvrier ? En dépit des instances du président du Conseil pour qu'il fut voté à bref délai, députés nationalistes comme parlementaires socialistes furent unanimes à demander son renvoi à l'examen de la Commission du Travail et de l'Economie sociale. Il s'y trouvait encore en discussion lors de la chute du ministère Giolitti. Depuis, le silence s'est fait sur lui, il repose paisiblement au sein des archives parlementaires et il n'apparaît pas, du moins en ce moment, que le Gouvernement, les partis politiques ou les organisations syndicales veuillent le tirer de son sommeil (1).

---

(1) Rappelons, en passant, que le fascisme, à ses débuts, avait inscrit en tête de son programme social, la participation des ouvriers au fonctionnement technique de l'industrie. Cf. sur ce point M. Harmel : Les syndicats fascistes instruments de réaction, dans *l'Atelier* du 9 décembre 1922.

FRANCE

I. — Les premiers essais de contrôle ouvrier

Le contrôle ouvrier est-il comme le disait il y a quelques mois l'éminent conservateur de la Bibliothèque du Musée social « une nouveauté datant au moins d'un quart de siècle (1) ». Cette « nouveauté » n'est-elle pas plus ancienne. Il le semble à la lecture des statuts imposés par le Gouvernement de 1848 aux associations de patrons et d'ouvriers qui désiraient participer au fameux prêt de trois millions. On se rappelle, en effet, que l'Assemblée Constituante avait voté, à l'instigation de Corbon, un crédit de trois millions destiné à faire des avances soit aux ouvriers qui voudraient s'associer, soit aux patrons qui s'associeraient leurs ouvriers. Pour ces derniers, il était dit :

« Le gérant, — c'est le nom donné au patron, — a près de lui un Conseil d'administration nommé par les ouvriers; ce conseil, sur sa proposition, statue sur le prêt (salaire) et les emprunts, sur les admissions et les exclusions, sur les heures de travail, sur le règlement de discipline intérieure et de travail d'atelier et sur le tarif des amendes. Il reçoit et vérifie les comptes et inventaires présentés par le gérant; néanmoins, le Conseil d'administration ne pourra délibérer sur ces matières qu'autant qu'elles auront été mises à l'ordre du jour par le gérant. Les prix de façon et salaires ne peuvent être

(1) *Réforme sociale,* 1er juin 1920. Conférence donnée le 26 avril 1920 à la Société d'économie sociale par M. Martin Saint-Léon.

augmentés ou diminués que par le Conseil d'administration sur proposition du gérant (1).

Le Gouvernement entendait ainsi donner aux ouvriers une part de gestion dans l'entreprise. L'usine devenait une sorte de petit Etat constitutionnel où le souverain partageait désormais son pouvoir avec ses anciens sujets. On sait ce qu'il advint de ces associations entre ouvriers et entre patrons et ouvriers. Mauvaise direction, défaut d'entente, absence de discipline volontaire, incapacité des gérants, les amenèrent bientôt à la ruine et des cinquante-six qui avaient été créées au moyen du fonds voté par la Constituante, dix à peine, douze ans plus tard, survivaient.

L'idée d'associer les ouvriers à la gestion fut reprise en 1885 par un industriel champenois, M. Harmel. Profondément imprégné des principes chrétiens comprenant que « l'autorité sans limite était une tyrannie qui pouvait soulever les haines et les colères populaires », M. Léon Harmel institua dans ses filatures et tissages du Val-des-Bois un conseil d'usine dont les membres choisis par les ouvriers de l'entreprise étaient chargés de régler, de concert avec le patron, toutes les questions touchant à la discipline, à l'hygiène, à l'apprentissage et aux salaires. Les résultats furent excellents. Il est vrai que le milieu s'y prêtait, patron et ouvriers étant animés d'un large esprit de collaboration. Remarquons que les attributions du conseil d'usine, tel que l'a conçu M. Harmel, tiennent uniquement du patron et que celui-ci peut les modifier comme bon lui semble (2).

(1) Cf. Hubert Valleroux. Les Associations coopératives en France et à l'étranger, p. 40 et sq.

(2) Cf. Max Turmann : Activités sociales, p. 25 à 43. Lecoffre et Gabalda, éditeurs, Paris.

Quelques années plus tard, en 1899, à la suite de l'arbitrage de Waldeck-Rousseau, étaient institués aux établissements Schneider du Creusot des délégués d'atelier dont la mission consistait à recueillir les plaintes et les revendications du personnel et à les porter à la connaissance de la direction (1).

L'année suivante, le 15 novembre 1900, M. Millerand, alors ministre du Commerce, déposait sur le bureau de la Chambre, un projet de loi « sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail ». Ce projet, plus connu sous le nom de « projet sur l'arbitrage obligatoire » ou sous celui de « projet sur la grève obligatoire » était à trois fins. Il voulait « créer des conseils d'usine pour collaborer à la direction du travail; arriver par eux à l'organisation de l'arbitrage; enfin, réglementer la grève (2) ».

Aux termes de ce projet, dans tout établissement industriel ou commercial occupant au moins 50 salariés, le patron pouvait proposer à son personnel de soumettre à l'arbitrage leurs différends éventuels. En cas d'acceptation, les ouvriers et les employés choisissaient parmi eux un certain nombre de délégués dont la fonction essentielle devait être de recueillir les réclamations que leurs commettants pouvaient formuler quant aux conditions de travail et de salaire et de les transmettre au chef d'entreprise. Une réclamation une première fois rejetée devait à nouveau être présentée par écrit. Si le patron maintenait sa décision, il devait en avertir les délégués ouvriers et leur faire connaître le nom des arbitres qu'il avait choisis. A leur tour, les délégués

(1) Cf. J. Dupuis. La délégation ouvrière dans l'usine, p. 193 et sq. A. Rousseau, Paris, 1909.

(2) Cf. Georges Scelle. Le droit ouvrier, p. 129. A. Colin, Paris, 1922.

ouvriers devaient désigner un nombre égal d'arbitres et c'était aux arbitres des deux parties qu'il appartenait de trancher le différend. Si le patron refusait de désigner des arbitres ou si, dans les six jours qui suivaient la désignation des arbitres par les deux parties, la sentence arbitrale n'était pas rendue, la grève pouvait être alors déclarée. Encore fallait-il, pour qu'elle devienne obligatoire pour tout le personnel, qu'elle fût votée par la majorité des ouvriers de l'entreprise.

En somme, d'après le projet Millerand, le rôle des délégués ouvriers devait se borner à exposer et à discuter, avec l'employeur, les revendications du personnel et, en cas de conflit, à collaborer à la désignation des arbitres. Cette seconde attribution mise à part, il n'y avait entre eux et les conseils d'ouvriers d'origine purement patronale aucune différence puisque, dans l'un et l'autre cas, étant donné que l'adoption du régime préconisé par M. Millerand restait purement facultative, c'était le patron seul qui décidait de leur institution.

Le projet ne devait pas moins soulever une grosse émotion dans les milieux intéressés, et ouvriers et patrons furent unanimes pour le rejeter. Les premiers l'accusaient de favoriser l'émiettement des forces ouvrières et de vouloir substituer des syndicats d'usine aux syndicats régionaux et professionnels. Quant aux chefs d'entreprises, ils lui reprochaient d' « organiser dans l'usine une autorité concurrente de celle du patron, de pousser à la multiplication des conflits en organisant la périodicité des revendications et surtout de sacrifier la liberté du travail en rendant la grève obligatoire pour la minorité » (1). Aussi, le texte ministériel ne vit-il pas le jour.

(1) G. Scelle, op. cité, p. 130.

Repris en 1907 et en 1910, et bien que chaque fois il ait été de la part de la commission du travail l'objet de rapports favorables, le projet sur l'arbitrage obligatoire ne devait jamais venir en discussion publique.

Les tentatives gouvernementales pour donner aux travailleurs une part de contrôle, si infime soit-elle, dans la gestion des entreprises, ne semblaient pas heureuses. Pourtant, dans une industrie, le législateur était parvenu à imposer des délégués ouvriers. Nous voulons parler des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs qui furent créés dans les mines par la loi du 8 juillet 1890 (1).

Aux termes de cette loi, toute exploitation minière occupant 25 travailleurs de fond, doit être pourvue d'un ou de plusieurs délégués. Ceux-ci, élus par leurs camarades de travail et rétribués par l'Etat, ont pour principale mission de visiter les travaux souterrains à l'effet de vérifier les conditions de sécurité et d'hygiène de l'exploitation. Chargés également de surveiller l'application des lois sociales et ouvrières et de rechercher les causes des accidents, ils sont tenus à consigner leurs observations sur un registre spécial que doit consulter et viser, à intervalles réguliers, l'ingénieur en chef du contrôle. Cette institution a rendu et rend encore de très grands services. Bien que les observations et les propositions des délégués mineurs n'obligent en rien les exploitants, ceux-ci savent, en général, reconnaître leur bien-fondé et y faire droit (2).

(1) Cette loi, complétée par une circulaire ministérielle en date du 19 juillet 1890, fut amendée par les lois du 23 mars 1901, du 9 mai 1905 et du 12 mars 1910. Elle est actuellement incorporée au livre II du Code du travail.

(2) Cf. P. Pic. Précis de législation industrielle.

Au début de 1907, le ministre du Travail essaya d'introduire, dans les autres industries, le système en vigueur dans les mines. A cet effet, il rédigea un projet de loi tendant à créer, dans chaque entreprise industrielle occupant plus de cent personnes, des délégués ouvriers ayant mission de relever les infractions aux lois ouvrières et de les signaler à l'Inspection du travail. L'hostilité des industriels empêcha le projet d'aboutir.

L'idée du « constitutionnalisme d'usine » n'était pas, en effet, très en faveur dans les milieux patronaux et, à la veille de la guerre, bien peu nombreuses étaient les entreprises qui possédaient des conseils d'ouvriers (1). Du reste, l'organisation, le fonctionnement et les attributions des conseils variaient d'un établissement à l'autre. Tantôt les délégués étaient élus par le personnel, tantôt ils étaient nommés par la direction. Créés pour resserrer l'entente entre patrons et ouvriers, les conseils n'avaient, le plus souvent, qu'une mission purement conciliatrice. Parfois, cependant, on les consultait ou sollicitait leurs avis dans les questions relatives aux salaires, à l'hygiène, à l'organisation du travail et à la sécurité des travailleurs. Rares étaient les entreprises comme les établissements Joya, de Grenoble, où on les initiait à la marche des affaires, où on les entretenait de la situation économique générale, des travaux à entreprendre et des difficultés quotidiennes (2). Emana-

(1) A côté des établissements Harmel, du Val-des-Bois, dont nous avons déjà parlé, on pouvait citer, en 1914, comme principales entreprises possédant des Conseils d'ouvriers, les chantiers Bernot frères, de Paris; les tissages Breton, de Louviers; la fonderie Thévenin, de Lyon; la Société du gaz, de Paris, et les établissements Joya, de Grenoble.

(2) Cf. M. Romanet : Organisation des entreprises au point de vue social. L'exemple des établissements Joya, de Grenoble.

tion du chef d'entreprise, le conseil d'usine n'avait par lui-même aucune indépendance : ses pouvoirs, son champ d'action étaient limités et rien ne le garantissait contre l'arbitraire patronal. Et pourtant, n'y avait-il pas déjà là un embryon de contrôle ouvrier? En permettant à ses ouvriers de discuter avec lui des conditions de leur vie à l'usine, le patron ne laissait-il pas échapper une parcelle de son absolutisme?

Quant aux syndicats ouvriers, la majorité repoussait toute idée de collaboration avec le patronat. Le but du syndicalisme étant d'arriver à la propriété collective, il fallait à tout prix ruiner le capital; et quoique Karl Marx ait dit de celui-ci qu'il portait en lui « un germe de mort », les masses ouvrières étaient impatientes d'en hâter la fin. Pour cela, quelle tactique suivre, quelles méthodes employer? Une seule semblait alors appropriée, la violence, et celle-ci trouvait sa forme la plus concrète dans la grève générale.

Car, il y a quelque vingt ans, on croyait ferme, dans les milieux syndicalistes, en « la force libératrice » de la grève. N'était-ce pas l'époque où Georges Sorel, l'un des théoriciens les plus remarquables du syndicalisme français, faisait paraître ses *Réflexions sur la violence,* et où Griffuelhes, alors leader de la C. G. T., écrivait, parlant de la grève générale : « Elle a échoué jusqu'ici. Echouera-t-elle toujours? Bien fou qui l'affirmerait. Les insuccès partiels, pour la conquête de l'air, ont préparé les succès partiels d'aujourd'hui et les succès totaux de demain » (1). N'était-ce pas aussi le temps où Mam'zelle Cisaille était en vogue et où l'on recomman-

(1) Cf. Griffuelhes : Les objectifs de nos luttes de classe.

dait, dans les meetings, la « chaussette à clous », comme curatif de la « jaunisse » (1).

Les interventions législatives, en faveur du mieux-être de l'ouvrier, n'apparaissaient que comme des artifices et des leurres. On n'en voulait pas : le Gouvernement n'était-il pas à la solde du capital et si celui-ci consentait parfois à jeter du lest, n'était-ce pas dans le but avoué ou dissimulé de regrouper ses forces et d'affermir sa puissance? En 1901, dans son Congrès de Montpellier, la C. G. T., à la presque unanimité de ses membres, rejetait le projet Millerand sur l'arbitrage obligatoire. Le décret sur les conseils du travail n'était pas mieux accueilli (2). Quant à la loi sur les retraites ouvrières n'était-elle pas qualifiée en 1910, au Congrès de Toulouse, de « vaste bluff et d'immense escroquerie? ».

Il existait cependant, au sein même de la C. G. T., des tendances réformistes. Comme les révolutionnaires, les réformistes souhaitaient la transformation de la société, l'abolition du salariat et l'accession des travailleurs à la propriété des entreprises. Mais leurs moyens d'action différaient. Ennemis de la violence, les réformistes n'attendaient l'accomplissement de leurs vœux que de l'évolution des idées et des faits, comme aussi de l'accord entre tous les citoyens. Tout en poursuivant un idéal, dont ils espéraient la réalisation prochaine, ils ne négligeaient pas les améliorations, si minimes fussent-elles, que l'heure présente leur apportait (3). Ainsi,

(1) Le principe du sabotage fut adopté au Congrès de Toulouse de 1897 et à celui de Paris de 1900.

(2) Dans sa séance du 20 août 1901, l'Union fédérale des métallurgistes engageait les syndicats adhérents à « ne pas se faire dupes d'une si nuisible institution.

(3) M. Keufer qui, pendant vingt ans, fut secrétaire général de la Fédération du Livre, compte parmi les plus notables des réformistes.

tout en poursuivant le même but, révolutionnaires et réformistes n'étaient pas d'accord sur les méthodes à employer.

II. — LE PROBLÈME DU CONTRÔLE OUVRIER PENDANT LA GUERRE

Avec la guerre, la tactique du syndicalisme français allait sensiblement se modifier. En août 1914, personne, ni en France, ni en Allemagne, n'avait songé à opposer la grève générale à la guerre. Nulle part on n'avait tenté de « saboter » la mobilisation (1). Fallait-il voir là prudence ou patriotisme? L'un et l'autre peut-être. Un fait est, c'est que, tant à l'arrière qu'au front, la classe ouvrière fit son devoir, tout son devoir.

Du reste, les dirigeants syndicalistes ne tardèrent pas à s'apercevoir que les méthodes anciennement préconisées, pour arriver à la transformation sociale, avaient fait leur temps. La Révolution économique ne pouvait être l'œuvre d'un jour et ce n'était ni aux grenades ni aux pavés des rues que l'on pouvait demander sa réalisation. Il fallait, en outre, compter avec l'adversaire : il était trop puissant pour se laisser dépouiller sans crier ni combattre. L'opinion publique était peu sûre et le Gouvernement ne pouvait approuver une politique qui, alors que l'on était en présence d'un ennemi national, allait jeter le trouble et la perturbation à l'intérieur du pays. Et les troupes que le syndicalisme possédait, dans

(1) Au Congrès de Lyon (septembre 1919), M. Merrheim, à qui les extrémistes reprochaient son inaction en face de la mobilisation, laissa échapper cet aveu en tous points caractéristique : « La classe ouvrère, soulevée par une crise formidable de nationalisme, nous eût fusillés elle-même. »

quelle situation se trouvaient-elles? Etaient-elles assez nombreuses et suffisamment armées pour supporter une lutte qui s'annonçait à la fois longue et pénible? Ne devait-on pas redouter chez elles des défaillances et des abandons? Enfin, avaient-elles conscience du grand rôle qu'elles allaient jouer et étaient-elles prêtes à assumer la lourde charge que le capital expirant allait leur léguer? Toutes ces questions se pressaient dans le cerveau des chefs du mouvement syndical et si, pour certaines d'entre elles, la réponse était douteuse, combien plus nombreuses étaient celles pour lesquelles elle était purement négative.

A la politique de l'action brusquée qui, somme toute, pouvait conduire à un échec lamentable et à un revirement violent, n'était-il pas préférable de substituer, pour un temps du moins, une politique plus réaliste et plus conforme aux circonstances? Au lieu d'attaquer de front le capital, ne convenait-il pas mieux de le réduire insensiblement? Sous prétexte de collaboration, on s'efforcerait de pénétrer dans son domaine et là, une fois entré, on le contraindrait à abdiquer son absolutisme et à reconnaître les droits du travail. De concessions en concessions, on le pousserait ainsi dans ses derniers retranchements et un jour viendrait où toute velléité de retour offensif de sa part étant écartée, l'on arriverait à l'évincer complètement. En contact permanent avec lui, le prolétariat ferait l'apprentissage de ses fonctions futures et ainsi, sans s'en douter, le capital préparerait l'accession des travailleurs à l'administration de la production.

C'est à cette tactique autant habile qu'audacieuse, qu'allait se rallier la Confédération générale du travail. Celle-ci qui, quelques années avant la guerre, accusait

de servilisme les organisations ouvrières qui, dans le but d'améliorer les conditions de travail de leurs membres, traitaient avec le patronat, devait, dès 1915, réclamer pour le travail, le droit de participer à la gestion des entreprises. Et l'année suivante, M. Jouhaux, s'adressant aux membres de la Fédération des industriels et des commerçants français, demandait que la classe ouvrière « collabore à l'institution des règlements et des conditions devant régir le travail, qu'elle ait voix au chapitre sur toutes les questions qui l'intéressent : établissement des tarifs douaniers, reconstitution des centres industriels détruits par la guerre, établissement des méthodes de travail, des lois sociales, des prix et des salaires, application des conditions d'hygiène, de garantie et de sécurité. » Et cette revendication était faite au nom de la démocratie. « La fin des hostilités, disait, en effet, le secrétaire général de la C. G. T., doit marquer l'avènement de la démocratie économique. On paiera en partie la classe ouvrière de son large tribut à la défense nationale en lui donnant, sur le plan économique, des droits identiques à ceux que le suffrage universel lui a accordés sur le terrain politique (1) ». La question était nettement posée : les ouvriers devaient avoir, désormais, un droit de contrôle sur les entreprises, ils devaient participer à leur gestion.

Quelques mois plus tard, l'organe officiel de la C. G. T., développant la pensée de M. Jouhaux, indiquait comment les syndicats ouvriers entendaient que fût assuré ce droit de contrôle et de gestion (2).

(1) *Bulletin* de la Fédération des industriels et des commerçants français, 1916, n° 3. Causerie de M. Jouhaux à la réunion mensuelle du 4 mars 1916.

(2) *La Voix du Peuple*, 1er mai 1917.

Chaque usine devait nommer des délégués; ceux-ci, librement élus par les ouvriers et les ouvrières, à raison d'un par atelier, devaient être accrédités auprès de la direction de l'usine et du contrôle de la main-d'œuvre. « Ils contrôleront, y était-il dit, l'application des conditions de travail et de salaires acceptées par les deux parties, — personnel et direction, — ainsi que toutes modifications à intervenir, et ils seront chargés de présenter et de discuter préventivement toutes les contestations litigieuses portant sur des cas d'espèces ou collectifs à l'atelier ».

Au Congrès de Clermont-Ferrand, la Confédération générale du travail devait préciser davantage son opinion sur la question. D'après elle, il était « de condition essentielle que les délégués ouvriers soient les mandataires des organisations syndicales et que leurs attributions n'empiètent pas sur l'action des syndicats ». Quant à leur rôle, il devait être élargi « de façon à assurer le respect des conventions collectives, le contrôle des lois de protection ouvrière en même temps que le règlement des difficultés quotidiennes ». Et, résumant son nouveau programme, la C. G. T. terminait son ordre du jour en réclamant, pour la classe ouvrière, « sa part de gestion technique dans l'organisation de la production et son droit d'intervention non seulement dans le règlement des questions de salaires, de durée de travail, d'apprentissage, d'hygiène et de sécurité, mais aussi dans l'administration et la direction de la production (1) ».

(1) *La Voix du Peuple*, 1er février 1918. Consulter également la petite brochure de MM. Léon Jouhaux et Henry Prêté, intitulée : « La houille blanche; une solution ouvrière. » Grasset, Paris, 1918.

III. — Les délégués ouvriers dans les usines de guerre

Ces délégués ouvriers, sur les attributions desquels la C. G. T. insistait tant, existaient déjà depuis le début de 1917. M. Albert Thomas, alors ministre de l'Armement, s'était efforcé, en effet, de les organiser dans les usines travaillant aux fabrications de guerre. Ce faisant, n'avait-il en vue que d'assurer la marche régulière du travail, ou, conformément à ses conceptions socialistes, voyait-il en eux un moyen de préparer les travailleurs à assumer les responsabilités de la production? Toujours est-il que, prenant motif de conflits entre patrons et ouvriers qui avaient abouti à d' « inadmissibles interruptions de travail », le ministre de l'Armement faisait rendre, le 17 janvier 1917, un décret instituant des comités permanents de conciliation et d'arbitrage dans les établissements privés travaillant pour la défense nationale. Quelques mois plus tard, le 5 février, dans une note adressée aux contrôleurs de la main-d'œuvre, M. Albert Thomas attirait leur attention sur l'intérêt que présentait l'institution, dans les usines de guerre, de délégués du personnel ouvrier « qui auraient pour rôle d'entretenir des relations régulières avec la direction de l'usine et le contrôle de la main-d'œuvre et qui seraient chargés de prévenir les conflits et de surveiller l'application des conditions de travail ». Un mois s'était à peine écoulé que le ministre revenait à la charge : « Vous signalerez aux industriels, écrivait-il, le 17 mars, aux contrôleurs, l'importance toujours plus grande que présentent les questions de la bonne organisation du travail. Le plus souvent, la détermination d'un mode de rémunération, les méthodes suivies dans la fixation des

devis ont une influence considérable sur la production. Il importe, actuellement, que le travail industriel puisse se poursuivre dans une atmosphère de confiance réciproque. Il y a là, en effet, une condition essentielle au développement de notre production qui intéresse, d'ailleurs, tout l'avenir de notre industrie (1) ».

Le 11 juin suivant, nouvelle circulaire émanant cette fois de M. Painlevé qui, pendant la mission de M. Albert Thomas en Russie, assurait l'intérim au Ministère de l'Armement. Le président du Conseil invitait les chefs d'entreprise à faire procéder à la nomination dans leurs établissements de délégués ouvriers dont le nombre et la représentation pourraient d'ailleurs varier suivant les effectifs et la nature des travaux de l'exploitation.

L'invitation ministérielle était un ordre et les industriels ne devaient pas se tromper sur sa portée. Comme la métallurgie se trouvait, par la force même des choses, plus particulièrement visée, le Comité des Forges priait aussitôt ses adhérents de lui faire connaître leurs vues quant à la mise en pratique du système préconisé (2).

La circulaire de M. Painlevé n'avait pas été, du reste, sans causer quelque émotion dans les milieux patronaux; aussi, un des premiers soins de M. Albert Thomas, à son retour de Russie, fut de rassurer les chefs d'entreprise. Dans une note, en date du 24 juillet, il leur faisait remarquer qu'il n'était pas en son pouvoir de leur im-

(1) *Bulletin des usines de guerre*, 26 mars 1917.

(2) Notons que, dès le 31 mars 1917, la Fédération des industriels et des commerçants français avait approuvé un projet de règlement d'usine qui pouvait servir de guide aux industriels disposés à faire nommer par leurs ouvriers des délégués « dont l'institution, selon l'expression même du rapporteur, paraissait décidément souhaitable ». Ce projet semble avoir inspiré beaucoup celui qui, dans la suite, fut adopté par le Ministre de l'Armement.

poser des délégations ouvrières et que celles-ci ne pouvaient être organisées que « par voie d'insertion de clauses spéciales dans les règlements d'atelier », lesquels, dans l'état actuel de notre législation, étaient d'initiative purement patronale (1). Ainsi, le ministre de l'Armement reconnaissait aux patrons le droit d'établir eux-mêmes le règlement relatif aux délégués d'atelier sans tenir compte des organisations syndicales.

Ce que voyant, les industriels s'empressèrent de rédiger un règlement-type que M. Albert Thomas adopta, presque sans modifications, malgré l'opposition de M. Merrheim et de ses collègues de la Fédération des Métaux (2).

Aux termes de ce règlement, dans toute entreprise industrielle travaillant pour les besoins de la Défense Nationale et occupant plus de 50 ouvriers, il était créé des délégués d'ateliers. Ceux-ci étaient élus par l'ensemble du personnel majeur, de nationalité française, appartenant à l'entreprise depuis au moins deux mois. Etaient éligibles les électeurs, hommes et femmes comptant au moins une année de présence dans l'établissement. Le personnel de maîtrise n'était admis ni à l'électorat ni à l'égibilité. La durée du mandat était d'un an.

Quant aux attributions des délégués ouvriers, voici comment le ministre de l'Armement, dans sa circulaire du 5 septembre, les définissait :

« C'est aux délégués d'atelier qu'il appartient d'étudier

(1) *Bulletin des usines de guerre*, 27 août 1917.

(2) Aux dires de M. Merrheim, ce règlement aurait été élaboré par M. Renault de Billancourt, en collaboration avec le secrétaire d'un des plus importants groupes socialistes de la banlieue parisienne.

les réclamations individuelles qui, dans chaque atelier, n'ont pu recevoir satisfaction; c'est à eux que revient le soin de les transmettre au patron, de les expliquer et de les discuter, d'intervenir dans les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application des règlements, des tarifs de salaires, des mesures d'hygiène et de sécurité.....

« D'autre part, dans les questions d'organisation technique du travail, le délégué peut être l'intermédiaire de ses compagnons pour signaler à la direction des méthodes, des procédés ou des dispositifs nouveaux, permettant de rendre le travail plus productif, de mieux utiliser l'outillage, d'économiser les matières premières, de diminuer la fatigue de l'ouvrier, etc. Enfin, le délégué peut devenir l'interprète indispensable du personnel d'un atelier pour signaler à la direction certaines situations dans lesquelles la dignité des ouvriers se trouverait atteinte. »

Que la C. G. T. n'ait voulu voir, dans la nouvelle institution, qu'une véritable duperie, qu'un moyen d'écarter d'elle le prolétariat des usines, il ne faut pas s'en étonner. Les délégués ouvriers n'étaient-ils pas créés pour évincer le syndicat? N'était-ce pas dans ce but que les patrons les avaient acceptés. N'allaient-ils pas agir en dehors du syndicat, souvent même contre lui? N'était-il pas, en effet, formellement spécifié, dans la circulaire ministérielle, que les délégués d'ateliers avaient « un rôle propre nettement distinct du rôle des délégations syndicales »? Sans doute, on permettait aux syndicats de se préoccuper du choix des délégués, d'établir des listes de candidats, d'entretenir des relations avec les délégués faisant partie de leur organisation, toutefois, il leur était

rigoureusement interdit de considérer ceux-ci comme leurs mandataires.

Représentant du personnel de l'atelier, le délégué avait son action limitée aux questions intéressant l'atelier et, là encore, ses attributions demeuraient purement consultatives. Pouvait-on dire qu'il participait vraiment à la gestion, qu'il avait un droit effectif de contrôle? Non. Reconaissons, cependant, que son institution donnait aux ouvriers la possibilité de surveiller tout ce qui pouvait toucher à leurs intérêts dans la prestation de leur travail.

Toutes les entreprises travaillant pour l'armée ne connurent pas les délégués d'ateliers.

Bon nombre de patrons refusèrent d'en instituer. Il arriva aussi, et le cas ne fut pas rare que les ouvriers s'en désintéressèrent totalement. Que, dans certaines entreprises, les délégués d'ateliers aient cherché à élargir leurs fonctions et à exercer un véritable contrôle sur la gestion c'est un fait incontestable, il n'est pas moins vrai que le plus souvent leur rôle se borna à enregistrer les plaintes de leurs mandants et à les transmettre à la direction. Aussi, il n'apparaît pas que dans les usines où ils ont fonctionné, leur action ait été particulièrement néfaste. Fut-elle utile? Sur ce point les avis sont trop partagés pour qu'il soit possible à nous-mêmes de prendre position.

Nés de la guerre, les délégués d'atelier, dont l'institution n'était en somme que la réalisation du rêve caressé en 1900 par M. Millerand, disparurent avec elle et si, aujourd'hui, quelques établissements industriels en possèdent encore, ceux-ci ne constituent plus qu'une infime minorité.

IV. — La loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes a participation ouvrière (1).

L'idée de doter les usines de guerre de délégués d'ateliers était d'autant plus chère à M. Thomas qu'il savait la majorité du Parlement favorable au principe de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises. Celui-ci avait, en effet, voté, à la fin d'avril 1917, la loi sur les sociétés anonymes à participation ouvrière qui créait ces fameuses actions de travail dont tour à tour MM. Goblet, Ribot, Viviani, Briand, Justin Godart s'étaient faits les apologistes (2).

L'actionnariat ouvrier, que d'horoscopes heureux n'avait-on pas depuis vingt ans, tiré sur lui? Son institution ne devait-elle pas nous apporter la paix sociale? N'était-ce pas à lui qu'il appartenait de mettre un terme à la lutte qui, depuis tant d'années, existait entre le travail et le capital?

Et pourtant, malgré son haut parrainage, malgré les brillants espoirs qu'on mettait en elle, la loi du 27 avril 1917 ne devait pas recevoir des intéressés un accueil bien empressé. Aujourd'hui même, bien que six ans seulement se soient écoulés depuis sa promulgation, elle semble être entrée tout entière dans le domaine de l'oubli.

Avant de rechercher les raisons pour lesquelles cette

(1) Voir *Journal officiel*, 28 avril 1917. — Cf. E. Antonelli : Les actions de travail, Paris, Alcan, 1912. — Duthoit : *Revue des Jeunes*, 25 août 1920.

(2) En trente ans, la question de l'actionnariat ouvrier a donné naissance à plus de quinze propositions ou projets de loi.

loi compte parmi « les grandes méconnues de l'époque contemporaine », analysons-la à grands traits (1).

Disons tout d'abord qu'elle ne vise que les sociétés anonymes, ensuite que le législateur n'entend pas imposer à celles-ci le régime de la participation ouvrière. La nouvelle forme de société est donc entièrement facultative.

La société anonyme à participation ouvrière doit comprendre deux catégories d'actions : d'une part, des actions de capital; d'autre part, des actions dites « actions de travail ». La proportion des unes et des autres peut varier au gré des fondateurs de la société. Des actions de capital, rien à dire, leur régime étant le même que dans toute autre société anonyme. Les actions de travail, au contraire, sont la propriété collective du personnel salarié de l'entreprise, groupé en société coopérative de main-d'œuvre.

C'est cette dernière société qui perçoit les dividendes afférents aux actions de travail et qui en répartit le montant entre les salariés. C'est elle également qui, en cas de dissolution de la société, devient propriétaire de l'actif disponible après amortissement complet des actions de capital.

A la participation aux bénéfices, les actions de travail joignent la participation à la gestion. Etant actionnaire, il est naturel que la coopérative de main-d'œuvre soit représentée aux assemblées générales de la société anonyme. A cet effet, ses membres y délèguent un certain nombre de mandataires. Quant au nombre de voix dont ces derniers disposent à l'assemblée générale, il doit être

(1) La loi du 27 avril 1917 a été incorporée à la loi du 24 juillet 1867 et y a formé les articles 72 à 81.

dans la même proportion que le nombre des actions de travail est au nombre des actions de capital. Délégués de la société de main-d'œuvre et porteurs d'actions de capital jouissent aux assemblées générales des mêmes droits. Il est néanmoins stipulé que chaque fois que l'assemblée générale aura à délibérer sur des modifications à apporter aux statuts de la société anonyme, sur la prorogation de durée de celle-ci ou sur sa dissolution anticipée, les trois quarts des actions de capital devront être représentés. Par contre, le vote de l'assemblée générale de la société anonyme modifiant le régime des actions de travail ne pourra être définitif qu'après qu'il aura été ratifié par une assemblée générale de la coopérative de main-d'œuvre.

Le rôle des actions de travail ne se borne pas là. La loi du 27 avril 1917 décide, en effet, que le conseil d'administration de la société anonyme doit être composé d'un ou de plusieurs représentants de la société coopérative de main-d'œuvre. Ceux-ci sont élus par l'assemblée générale des actionnaires et choisis parmi les mandataires chargés de représenter la coopérative de main-d'œuvre à l'assemblée générale. Leur nombre est fixé par le rapport existant entre les actions de travail et les actions de capital. Nommés en même temps que les autres administrateurs, les membres ouvriers du conseil d'administration sont comme eux rééligibles; toutefois, leur mandat prend fin s'ils cessent d'appartenir à l'entreprise en qualité de salariés. Dans ce cas, la plus prochaine assemblée générale doit pourvoir à leur remplacement.

Les administrateurs ouvriers jouissent des mêmes droits et des mêmes prérogatives que leurs collègues capitalistes : ils prennent part à toute les discussions,

entendent tous les rapports, sont appelés à voter toutes les résolutions. Ainsi, par la présence de quelques-uns des leurs au Conseil d'administration, les ouvriers sont non seulement tenus au courant de tout ce qui touche à la vie technique, commerciale et financière de l'usine, mais encore sont admis à participer à sa gestion, on pourrait même dire à sa direction. Avec l'actionnariat ouvrier, le travailleur devient en quelque sorte copropriétaire de l'usine où il est occupé et, suivant le mot de M. Louis Deschamps, qui fut rapporteur de la loi à la Chambre, « on fait du simple salarié un collaborateur, on substitue au principe d'autorité, l'idée d'association ».

Comme nous l'avons dit, l'accueil fait à la loi des 27 avril 1917 fut loin d'être chaleureux; nombreux furent ceux même qui lui témoignèrent une véritable hostilité. Nous passerons sous silence les critiques dont les maîtres du droit commercial, les Thaller, les Houpin, les Percerou l'ont accablée. Nous ne relèverons pas non plus tout ce qui a chez elle de compliqué et d'imprécis. Nous nous contenterons seulement d'évoquer quelques-uns des jugements qui furent portés sur elle au point de vue économique et social.

Dans les milieux patronaux, on l'a qualifiée de « littérature législative ». Dès 1916, au moment où M. Chéron déposait sur le bureau du Sénat sa proposition de loi en faveur de l'actionnariat ouvrier, un des membres les plus en vue de la Chambre de commerce de Paris, M. Pascalis, faisait remarquer combien celui-ci allait « alourdir le fonds social des sociétés en attribuant une partie des actions à des ouvriers quelconques, qui ne s'engageaient à rien, qui ne partagaient aucune responsabilité et dont on ignorait totalement la valeur produc-

tive (1) ». En second lieu, on prévoyait que les actions de travail ne pouvant être propriété individuelle, les salariés n'auraient aucun intérêt à la prospérité future de l'entreprise et réclameraient la distribution immédiate des plus forts dividendes. Et, M. Pascalis ajoutait : « Si disposé que soit un industriel à abandonner à son personnel une part de ses bénéfices, il ne saurait, à aucun prix et dans aucune mesure, lui concéder une part de la direction. C'est un rôle auquel l'ouvrier n'est nullement préparé et qui ferait, sans aucun doute, courir à la prospérité de l'entreprise les plus grands dangers ». Cette opinion, la grande masse des chefs d'industrie la partageait (2). Les « Patrons Sociaux » eux-mêmes ne devaient pas admettre l'actionnariat ouvrier tel que l'avait conçu la loi du 27 avril 1917 (3).

Quant aux associations ouvrières, elles ne manifestèrent pas non plus une très grande sympathie à la nouvelle loi. Si certains syndicats à tendances réformistes(4) ou adhérents à la Confédération française des travailleurs chrétiens s'en montrèrent partisans, la C. G. T. par contre s'en désintéressa complètement. Jamais, à aucun de ses Congrès ou de ses Conseils nationaux, l'actionnariat ouvrier ne fournit matière à discussion. On ne voulait y voir qu'un instrument destiné à briser l'organisation syndicale, qu'un moyen donné au patron

(1) *Bulletin* de la Chambre de commerce de Paris, novembre 1916.

(2) Suivant M. Fagnot (op. cité, p. 56), M. Villemin, président de la Fédération nationale des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, aurait recommandé à ses collègues « d'attribuer volontairement une part du capital au personnel ouvrier ».

(3) *Information ouvrière et sociale* du 17 juin 1920 et *Information sociale* du 7 avril 1921.

(4) *Démocratie nouvelle* du 21 octobre 1919.

pour river les ouvriers à l'usine et les tenir à sa discrétion.

De l'avis des syndicalistes, en effet, la loi de 1917 ne permet pas plus aux ouvriers de participer aux bénéfices qu'à la gestion. Participation aux bénéfices, écoutons ce que dit, à ce propos, M. Ch. Dumas, ancien député socialiste de l'Allier : « Les avantages faits aux ouvriers sous forme de participation d'actions de travail auront pour conséquence de faire baisser le taux des salaires. Ce que l'ouvrier gagnera d'un côté, il le perdra de l'autre et, en définitive, on peut admettre que les ouvriers seront volés, les capitalistes étant toujours assez adroits pour fausser la balance. » Mais, dira-t-on, les ouvriers participent à la gestion, leur contrôle s'étend sur tout ce qui se dit et se fait dans l'entreprise. Evidemment,ayant accès aux Assemblées générales et au Conseil d'administration, ils peuvent émettre des idées, formuler des revendications. Qui prouve que celles-ci, même justifiées, seront admises? Les fondateurs de la société ne sont-ils pas seuls à fixer le nombre des actions de travail, ne sont-ils pas seuls à déterminer l'étendue de la représentation ouvrière? Aussi, est-il à penser qu'ils sauront prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder leurs droits de souveraineté et de maîtrise.

Telle est la pensée ouvrière. Enfin, n'y a-t-il pas lieu de craindre que l'actionnariat ouvrier, au lieu de faire œuvre de pacification sociale, ne soit, au contraire, la source de conflits nouveaux entre le capital et le travail. Qu'au Conseil d'administration il y ait désaccord entre les représentants du capital et les mandataires de la coopérative de main-d'œuvre, qu'on n'arrive pas à un compromis, qu'en résultera-t-il? La grève ou le lock-out ne resteront-ils pas l' « ultima ratio » ?

Aussi, ne faut-il pas s'étonner du peu de succès qu'a rencontré la loi du 27 avril 1917. Au début de 1921, si nous en croyons M. Max Turmann, le nombre des sociétés qui avaient adopté le régime de la participation ouvrière ne dépassait pas la douzaine. Depuis, celui-ci ne semble pas avoir augmenté (1).

Cependant, à plusieurs reprises, au cours de ces dernières années, des tentatives furent faites au Parlement pour que l'application de la loi du 27 avril 1917 fût rendue obligatoire à tous les établissements de l'Etat ou contrôlés par lui (2). Toutes ont avorté et la dernière en date n'a abouti qu'à « la répudiation du système de la loi de 1917, à base de propriété collective » (3). Ainsi, même dans les milieux parlementaires, l'actionnariat ouvrier ne jouit plus d'une très grande faveur. Sans grande vie à présent, peut-il prétendre à un avenir meilleur? C'est peu sûr, du moins si l'on en juge par la mentalité

(1) Cf. Max Turmann. Problèmes sociaux du travail industriel, p. 152 et sq. — Martin Saint-Léon. *Réforme sociale*, juillet-août 1921. Parmi les principales sociétés qui ont adopté l'actionnariat ouvrier, il faut citer la Noria et les Grands Moulins Vilgrain. La première, société de constructions métalliques au capital de 2 millions, comprend 4,000 actions de capital et 1,000 actions de travail. Après un prélèvement de 5 p. 100 sur les bénéfices pour constitution de la réserve légale, il est alloué aux actions de capital un intérêt de 8 p. 100. Le reste, après déduction de 10 p. 100 attribué au Conseil d'administration, est réparti aux actions de travail. Comme le fait remarquer M. Martin Saint-Léon, il faut que les entreprises soient très prospères pour que les participants ouvriers arrivent à toucher un dividende. Aux Grands Moulins Vilgrain, il a été alloué, en 1920, aux actions de travail, des dividendes variant entre 497 et 1,000 fr.

(2) C'est ainsi qu'en 1919, lors de la discussion à la Chambre du projet de loi sur le renouvellement du privilège de la Banque de France, M. Lerolle a déposé un amendement tendant à ce que cet établissement crée des actions de travail.

(3) *Journal des Economistes* du 15 avril 1921. Nous voulons parler de l'amendement de M. Charlot, tendant à introduire le système des actions de travail dans le régime des chemins de fer.

actuelle des masses, tant patronales qu'ouvrières. Industriels comme travailleurs le repoussent et si les uns lui reprochent de faire œuvre révolutionnaire et de porter atteinte au principe de l'autorité responsable, les autres l'accusent de ne présenter aucune garantie de sincérité et de justice, et de subordonner l'intérêt professionnel à l'égoïsme d'atelier (1).

V. — Le projet de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs

Au lendemain des hostilités, frappée de l'importance que prenait dans le monde le problème de la participation des ouvriers à la gestion des entreprises, l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs se préoccupa de rechercher comment celui-ci, en France du moins, pourrait être résolu. Un de ses membres, M. Fagnot, chef des enquêtes au Ministère du Travail, présenta sur la question un rapport très précis et fortement documenté. Une série de vœux dont l'ensemble formait un véritable projet fut adoptée.

(1) A l'instar de la plupart des syndicats chrétiens belges, certaines associations ouvrières françaises pratiquent le système de l'actionnariat syndical. Le syndicat acquiert un certain nombre d'actions d'une société, de manière à pouvoir prendre part à ses assemblées générales. A celles-ci il délègue un représentant, généralement son président ou son secrétaire, avec mission d'y faire entendre la voix des ouvriers. Les syndicats arriveront-ils à détenir un nombre de titres suffisants pour pouvoir revendiquer un ou plusieurs sièges dans les Conseils d'administration? Cela nous apparaît très problématique, surtout en ce qui concerne les grandes sociétés, dont le capital atteint et dépasse couramment 40 et 50 millions. — Au moyen de l'actionnariat syndical, le syndicat des cheminots catholiques du P.-O. a pu intervenir à la dernière assemblée générale des actionnaires de cette société (Cf. *Ame française*, 23 décembre 1922). Chaque année, également, le délégué du syndicat des mineurs de Carmaux assiste à l'assemblée générale de la Société des mines de Carmaux (*Peuple*, 27 mai 1921).

D'après l'Association, il était désirable que toute entreprise industrielle, occupant plus de 100 personnes, fût pourvue d'un comité mixte comprenant à la fois des représentants du chef d'entreprise, des techniciens, des employés et des ouvriers. Les délégués du petit personnel au nombre de 4 à 12, suivant l'importance de l'établissement, seraient élus pour deux ans par tous les ouvriers et employés majeurs, de l'un et l'autre sexe, comptant plus de deux années d'exercice de la profession. Les conditions d'éligibilité seraient les suivantes : avoir plus de 25 ans et appartenir à l'entreprise depuis deux années au moins.

Le comité mixte tiendrait des réunions mensuelles; toutefois, sur la demande d'un tiers des représentants de l'une des parties, il pourrait être convoqué extraordinairement. Le procès-verbal des séances pourrait être imprimé et distribué aux intéressés à moins d'opposition de l'une ou l'autre partie.

Quant aux attributions du comité mixte, elles pourraient porter non seulement sur les questions ouvrières, mais encore sur des questions techniques et commerciales.

En matière technique, sa compétence pourrait s'étendre aux modifications à apporter aux méthodes et procédés de travail, à l'installation et à la transformation de l'outillage, aux encouragements à donner aux inventions, aux mesures propres à développer le rendement de l'industrie.

Dans le domaine commercial, il pourrait étudier les questions douanières, les problèmes de la concurrence et les moyens d'accroître la vente et la diffusion des produits tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

Enfin, il aurait à examiner toutes les questions ou-

vrières qui seraient de nature à faire l'objet d'une clause dans les conventions collectives de travail ou qui toucheraient aux œuvres de prévoyance sociale.

Au comité d'usine, il appartiendrait aussi de régler les différends d'ordre collectif qui pourraient s'élever au sein de l'usine. Par contre, il n'aurait pas qualité pour connaître et traiter les questions financières de l'entreprise, telles que capital engagé, prix d'achat des matières premières, prix de vente des marchandises, bilan, répartition des bénéfices, etc. Egalement n'entreraient pas dans ses attributions la nomination aux différents emplois et le renvoi des ouvriers et des employés.

Au surplus, sur toutes les questions, tant ouvrières que techniques et commerciales qu'il serait appelé à connaître, le comité ne pourrait que donner son avis et n'aurait aucun droit de décision. D'autre part, le régime des comités mixtes serait purement facultatif et ne s'étendrait qu'à une catégorie d'entreprises : les établissements industriels privés. Y échapperaient donc les manufactures et ateliers de l'Etat, les réseaux de chemins de fer et les gros établissements bancaires et commerciaux (1).

Aucun organisme n'était prévu pour statuer sur les conflits que les comités d'usine ne parviendraient pas à résoudre (2). Il est à remarquer, en outre, que les représentants des ouvriers devaient être élus par le personnel et non désignés par les syndicats. Cependant les droits

(1) Dans son rapport, M. Fagnot avait proposé que le régime des Comités mixtes soit rendu obligatoire dans toutes les industries exploitées, concédées ou subventionnées par l'Etat, les départements et les communes.

(2) M. Fagnot proposait d'utiliser à cet effet les Conseils consultatifs du travail créés par la loi du 17 juillet 1908.

de ceux-ci étaient sauvegardés, le paragraphe 4 du vœu D spécifiant que « les questions ouvrières posées par les comités mixtes ne sauraient l'être qu'en accord avec les conventions collectives intervenues entre les organisations syndicales, patronales et ouvrières qui représentent l'ensemble de la profession », et que « les accords résultant des travaux des comités mixtes ne sauraient être opposables aux conventions collectives à conclure par la suite » (1).

Bien que perdue dans le texte des vœux, cette courte disposition n'était pas moins des plus significatives. Elle montrait que le comité mixte ne prétendait pas se poser en adversaire du syndicat, qu'il n'aspirait pas à détruire l'organisation professionnelle, qu'il n'entendait pas enfin sacrifier les intérêts généraux de la profession aux intérêts particuliers de l'entreprise et, plus que toute autre, elle témoignait, de la part des industriels qui y avaient souscrit, de cet « esprit nouveau » qui, au cours de la guerre, s'était fait jour dans certains milieux patronaux (2).

Certes, la part de gestion accordée aux ouvriers restait

(1) Cf. F. Fagnot, op. cité, p. 248.

(2) Fin 1917, parlant à une réunion de la Fédération des industriels et des commerçants français, le président de ce puissant groupement, M. A. Lebon, disait : « Ce que nous demandons à nos collaborateurs de demain, c'est de nous apporter une conscience éveillée vers la qualité et la quantité du travail à fournir. Alors, j'en donne l'assurance solennelle, il n'y aura plus de marchandage chez le patron ni pour payer les salaires, ni pour associer les ouvriers à l'organisation de l'usine. » (*Bulletin de la Fédération*, janvier-février 1918.) A la même époque, un des plus grands industriels parisiens, M. Legouez, commentant les idées exprimées par M. Jouhaux dans son ouvrage « La houille blanche », écrivait : « M. Jouhaux veut la participation du travail à la gestion, c'est une solution hardie qui effraie les timides, mais son succès aurait une telle importance qu'il vaut de l'essayer. (*Revue générale de l'électricité*, n° du 5 janvier 1918.)

bien petite surtout si, comme nous allons le faire dans le chapitre suivant, nous mettons en parallèle le texte des vœux adoptés par l'Association pour la protection légale des travailleurs et le projet de contrôle ouvrier que devait élaborer, l'année suivante, la Fédération des métaux. Quoi qu'il en soit, en permettant aux ouvriers de discuter librement de leurs intérêts, en les mettant en présence des difficultés journalières que la production rencontrait sur sa route, en leur donnant le droit d'aborder certaines questions d'ordre technique et commercial, n'était-ce pas déjà leur prouver qu'ils n'étaient pas seulement des bras mis à la disposition de l'entreprise mais bien de véritables collaborateurs?

VI. — Le projet de la Fédération des métaux

Alors que se tenait à Tours (25 décembre 1920), le Congrès qui devait marquer en France la fin de l'unité socialiste, la Fédération des métaux (1) réunissait à Paris son comité national pour examiner quelles mesures il convenait de prendre en face de la crise de chômage et de l'affaiblissement des forces syndicales pour procurer à ses organisations « des pouvoirs suffisants pour qu'elles puissent veiller elles-mêmes avec des droits incontestables et incontestés, au respect des lois en vigueur, à l'application de toutes les prescriptions touchant à la protection ouvrière, à l'exécution des conventions syndicales, au contrôle effectif et opérant sur le débauchage et l'embauchage du personnel et sur les me-

(1) La Fédération des ouvriers des métaux est un des groupements les plus importants de la C. G. T. Ses effectifs qui, au début de 1920, comptaient près de 300,000 membres, étaient, de l'aveu de son secrétaire général, M. A. Merrheim, tombés, en septembre 1921, au chiffre de 50,000. Depuis, ils semblent s'être légèrement relevés.

sures de discipline qui lui sont appliquées ». Après études et discussions, le comité décidait d'informer l'organisation patronale correspondante du résultat de l'examen auquel il s'était livré et de lui faire connaître « les conditions nouvelles qui lui étaient apparues comme indispensables pour, d'une part, garantir à la classe ouvrière les droits qu'elle avait conquis et, d'autre part, lui assurer la plus élémentaire sécurité (1) ».

Quelques jours plus tard, le 31 décembre, se conformant à la résolution adoptée par le comité national, le bureau de la Fédération des métaux envoyait au président de l'Union des industries métallurgiques et minières (2), une lettre fort courtoise, conçue en termes très modérés, dans laquelle, après avoir rappelé les accords précédemment conclus entre l'organisation patronale et l'organisation ouvrière et les heurts auxquels leur application avait donné lieu (3), il demandait que les industriels reconnaissent la création dans chacun de leurs établissements d'une commission ouvrière élue par le personnel syndiqué, agissant sous la responsabilité du syndicat et qui aurait mission et pouvoir de contrôler le respect de toutes les lois de protection ouvrière (durée du travail, hygiène, droit syndical, etc.), d'examiner les mesures de discipline prises envers certains ouvriers, mesures qui ne pourraient être définitives qu'après qu'elle les eût approuvées et de se con-

(1) *Information sociale,* 13 janvier 1921.

(2) L'Union des industries métallurgiques et minières, de la construction mécanique électrique et métallique et des industries qui s'y rattachent, a succédé, en 1919, au Comité des Forges. Elle groupe la quasi totalité des industriels du métal.

(3) Il état fait notamment allusion à la fameuse convention du 17 avril 1919, qui régla la journée de huit heures dans la sidérurgie et la métallurgie.

centrer avec la direction pour établir, durant les périodes de chômage, soit un roulement, soit une diminution des heures de travail, soit une sélection. Cette commission devait, en outre, avoir connaissance de l'ordre d'inscription des ouvriers venus demander du travail et devait pouvoir s'assurer que l'équité était observée dans l'ordre des embauchages. On ajoutait enfin que ces commissions seraient compétentes pour contrôler l'application des conditions de salaires établies et pour en apprécier les exceptions considérées inévitables. En terminant, la Fédération des métaux précisait que ses propositions ne visaient en rien à la gestion des usines, qu'elles n'intervenaient en rien dans leur fonctionnement financier et commercial, mais qu'elles se limitaient strictement « aux côtés touchant aux conditions fondamentales, aux garanties élémentaires, à la sécurité la plus légitime qui intéressent les producteurs (1) ».

Comment l'Union métallurgique et minière allait-elle accueillir ces revendications? Trois hypothèses étaient possibles : elle pouvait ou les accepter, ou demander à les discuter; ou les rejeter. C'est à cette dernière que l'Union devait se rallier.

Sa réponse fut un refus net et catégorique (20 janvier 1921). Après avoir fait remarquer à la Fédération des métaux qu'elle n'était guère qualifiée pour parler des accords précédemment passés, attendu qu'elle les avait brutalement rompus en donnant son adhésion à la grève de mai 1920, l'Union faisait entendre qu'elle aussi était « profondément pénétrée de l'idée que tout doit être fait pour assurer la stabilité, la sécurité des

(1) Cf. Bureau international du travail. Etudes et documents, série B, n° 8. Une demande de contrôle ouvrier en France, p. 4 et sq.

conditions de travail et d'existence du personnel ouvrier » et qu'elle était prête à accueillir toutes les suggestions et toutes les mesures qui paraîtraient propres à y conduire. D'autre part, continuait-elle, les commissions de contrôle ne peuvent être d'aucune efficacité dans la lutte contre la crise du chômage, celle-ci provenant d'un ensemble de phénomènes économiques dont les organisations ouvrières, pas plus que les organisations patronales, ne sauraient être maîtresses. Quant au soin d'assurer l'observation des lois de protection ouvrière, il est, faisait-elle remarquer, réglé par la loi elle-même et appartient à l'autorité publique. D'après elle aussi, le système des commissions ouvrières devait, à l'exemple de ce qui s'était passé en Russie, aboutir à la ruine de l'industrie et à la servitude de la population laborieuse. Enfin, après avoir affirmé qu'elle était toute disposée à ce que les travailleurs se rendent compte, chaque jour davantage, de l'étroite solidarité qui unit tous les facteurs de la production, mais qu'il y avait des choses auxquelles les industriels ne pouvaient consentir « parce que ce serait faire porter à d'autres des responsabilités qui sont les leurs », l'Union clôturait sa lettre par cette phrase qui définissait toute sa conception de l'autorité patronale : « La prospérité d'une entreprise industrielle, celle de toute entreprise humaine exige qu'elle soit conduite par une autorité responsable et, par conséquent, maîtresse de ses décisions : il faut que, dans toute organisation humaine, la fonction de chef soit effectivement et efficacement exercée. Ce qui est vrai pour vos syndicats, l'est tout autant dans l'usine; installer à côté du chef responsable qui peut et doit s'entourer de conseils, un pouvoir égal au sien sans responsabilité, un pouvoir à plusieurs têtes serait ruiner l'in-

dustrie elle-même et condamner la nation tout entière à la misère » (1).

Presse patronale et grands journaux bourgeois furent unanimes à approuver la réponse de l'Union (2) ; par contre, celle-ci devait être sévèrement jugée dans les feuilles socialistes et syndicalistes (3). A quelques esprits indépendants, elle apparut « comme quelque chose de suranné, de vieillot, comme un texte qui n'était plus à la page » (4) et, fait digne de remarque, les catholiques sociaux ne devaient pas être les derniers à la critiquer. Tout en refusant d'adhérer au principe du contrôle ouvrier, tel qu'il était présenté par la Fédération des métaux, ceux-ci, en effet, voyaient dans la réponse de l'Union une preuve évidente du désir qu'avait le patronat de voir disparaître les organisations ouvrières et de mettre fin au système des conventions collectives, ce qui, d'après eux, n'était « ni très généreux, ni très ha-

(1) *Temps,* 23 janvier 1921. *Information sociale,* 27 janvier 1921.

(2) *Journée industrielle. Bulletin quotidien* de la Société d'études et d'informations économiques. *Bulletin d'information* de l'Union des industries métallurgiques et minières. *Usine,* janvier 1921. *Temps,* 23 et 28 janvier 1921.

(3) *Populaire de Paris,* 24 et 27 janvier 1921. *Peuple,* 22, 23, 24, 27, 28 janvier et 5 février 1921. *Atelier,* 29 janvier 1921.

Paul-Boncour alla même jusqu'à déposer une demande d'interpellation sur le refus opposé par le Comité des Forges à la demande de contrôle ouvrier formulée par la Fédération des métaux. Pourtant, dès le 16 janvier, on pouvait prévoir quel allait être le sens de la réponse patronale. A cette date, en effet, le plus puissant des organes patronaux, la *Journée industrielle,* écrivait dans son éditorial : « De toute évidence, la forme même dans laquelle est présentée la proposition du Comité national des métaux la rend absolument irréalisable, d'abord parce qu'infondée et illogique, et aussi comme n'étant pas appuyée sur une organisation offrant les garanties indispensables de cohésion et de force, de compétence et d'impartialité. »

(4) *Information sociale* 10 janvier 1921. Un symptôme, par Rémy Roure.

bile » (1). Quant aux journaux communistes, ils s'emparèrent avec joie du refus de l'Union pour couvrir de sarcasmes et de moqueries les dirigeants de la Fédération des métaux qui, suivant le mot de M. Marcel Cachin, avaient tenté de « collaborer avec le patronat » (2).

Néanmoins, le 26 janvier, ces derniers adressaient une nouvelle lettre à l'organisation patronale pour « fixer, disaient-ils, quelques points essentiels ». Ils tenaient tout d'abord à faire connaître que leur intervention ne devait pas être rattachée exclusivement à la crise de chômage et à ses remèdes, qu'il ne s'agissait pas « de parer à des causes accidentelles, d'atténuer un malaise périodique mais de mettre fin à des pratiques constantes abominables, officiellement admises et exercées par les organisations patronales ».

Par là, ils entendaient parler de ces fiches signalétiques, de ces circulaires confidentielles, de ces marques mystérieuses sur les certificats, dont certains industriels faisaient usage pour évincer de leurs ateliers certains militants syndicalistes qu'ils jugeaient indésirables (3). Et, proclamant que pour eux le mot contrôle syndical n'était pas synonyme de désorganisation industrielle, les leaders métallurgistes affirmaient que la valeur de leurs

(1) *Ame française,* 5 février 1921.

(2) *Humanité,* 23 et 24 janvier 1921. Dans *l'Humanité* du 23 janvier 1921, M. Marcel Cachin écrivait : « Dans le fond, les capitalistes sont logiques; ils ont raison. Ils donnent une leçon à ceux qui voudraient s'attarder aux négociations avec les tenants du régime. Ils signifient qu'ils ne consentiront jamais à partager la gestion de leurs entreprises; bien plus, ils repoussent tout contrôle, si superficiel soit-il. »

(3) Sous le titre : « Le vrai complot. L'organisation de combat du patronat », *le Peuple* du 22 janvier 1921 publiait une série de documents fournis par des secrétaires d'Unions départementales et qui tendaient à établir que le patronat possédait, lui aussi, ses listes noires.

propositions restait entière et que la Fédération des métaux persisterait « dans sa pensée et sa volonté de réalisation » (1).

De son côté, l'Union des industries métallurgiques et minières avisait ses adhérents de la tentative faite par la Fédération des métaux et les mettait en garde contre « cet attentat aux libertés individuelles qui se cachait sous l'expression menteuse de démocratie industrielle » (2).

Devant la résistance patronale, quelle allait être l'attitude des ouvriers des métaux? Allaient-ils mettre en œuvre tous les moyens pour amener leur patronat à composition? « C'est une question de force », avait écrit M. Merrheim au lendemain de la réponse de l'Union (3). Et pourtant il n'était guère possible alors aux organisations ouvrières de régler par la force cette question du contrôle ouvrier. La Fédération des métaux, comme du reste la Confédération générale du Travail tout entière, était en pleine décomposition. Malgré les efforts des chefs syndicalistes, de jour en jour le marasme s'accentuait. L'échec de la grève générale de mai 1920, les licenciements qui l'avaient suivie, le chômage, avaient enlevé à l'armée syndicale la majeure partie de ses effectifs (4).

(1) *Peuple*, 29 janvier 1921. *Temps*, 29 janvier 1921.

(2) Extrait d'une circulaire confidentielle adressée par l'Union métallurgique et minière à toutes les organisations patronales adhérentes.

(3) *Information sociale*, 27 janvier 1921.

(4) En 1915, la C. G. T. revendiquait 40,000 cotisants; en octobre 1919, elle groupait, d'après les statistiques officielles, 1,350,000 membres; en avril 1920, le nombre de ses adhérents dépassait 2,000,000. En dix-huit mois (mai 1920-novembre 1921), elle devait perdre les deux tiers de ses effectifs. Aussi, à l'heure actuelle, il ne semble pas que les forces réunies de la C. G. T. et de la C. G. T. U. dépassent le chiffre de 850,000. La C. G. T. U. (Confédération Générale du Travail Unitaire), qui comprend les anciens syndicats minoritaires de la C. G. T., accusait, à elle seule, il y a un an, 300,000 membres. Cf. : *Humanité* des 25, 26, 27 décembre 1921 et *Vie ouvrière* du 1er janvier 1922.

Ce n'était pas tout, la division régnait dans ses rangs, Amsterdam et Moscou se disputaient ses troupes et la scission entre « majoritaires » et « minoritaires » s'annonçait inévitable et prochaine. Enfin, le contrôle ouvrier n'était pas encore une de ces idées-force qui grisent les masses et les rendent capables de grands gestes. Cela la Fédération des métaux le savait, aussi était-il à prévoir qu'elle ne risquerait pas à déclancher une grève dont l'échec, vu les circonstances, pouvait être pour elle un véritable désastre. D'ailleurs, son projet de contrôle n'était pas au point; il importait de préciser le rôle, l'organisation et le fonctionnement des commissions ouvrières.

C'est ce qu'elle fit. Un texte établi par le bureau fédéral fut soumis, au début de mars 1921, à l'examen et à l'approbation des syndicats affiliés et c'est celui-ci qui, après quelques légères modifications, fut adopté en juillet 1921 par le Congrès des métaux et devint le projet définitif de contrôle syndical (1).

D'après ce projet, il devait être créé dans chaque entreprise, sur l'initiative et la responsabilité des syndicats ouvriers, une « commission syndicale de contrôle et d'application des conventions du travail ». Par le terme général de convention du travail, il fallait comprendre : 1° Tous les contrats syndicaux relatifs à la durée du travail, aux taux des salaires et à toutes conditions spéciales définies par les deux parties; 2° Tout ce qui concernait la protection légale, les lois sur l'hygiène, sur la sécurité et toute la législation qui viendrait s'y ajouter; 3° L'exercice, sans entrave, sans préjudice et sans représailles, du droit syndical, l'exécution rigoureuse des

(1) *Information sociale*, 17 mars et 28 juillet 1921.

règles équitablement et syndicalement établies visant les conditions d'embauchage, de débauchage, de discipline et des sanctions qui pouvaient éventuellement être prises à l'égard du personnel.

Quant aux commissions syndicales, elles devaient être composées de délégués élus par le personnel syndiqué, à raison de un par catégorie professionnelle. Toutefois, pour les établissements qui ne comprenaient qu'une seule profession, le nombre des délégués devait être au minimum de trois. A chacun des délégués était adjoint, du reste, un suppléant. Les élections se faisaient sur la convocation et sous le contrôle du syndicat. Pour être élus, les candidats devaient être syndiqués depuis un an au moins et être en règle avec leur organisation. La durée du mandat des délégués était de deux ans. Celui-ci pouvait prendre fin par démission de l'intéressé, par sa radiation du syndicat ou sur la demande de la majorité des électeurs.

Les attributions des commissions de contrôle étaient soigneusement délimitées. Aux termes de l'article 5 du projet, elles portaient exclusivement « sur le contrôle rigoureux et l'exécution des droits acquis comme de toutes les règles syndicalement délibérées ». Aux prescriptions qu'elles avaient mission de faire appliquer, les commissions de contrôle ne pouvaient tolérer ni atténuations, ni violations intermittentes; d'autre part, il leur était rigoureusement défendu d'élargir leur mandat. Enfin, l'action revendicatrice devait rester en dehors de leur fonction : toute réclamation, toute plainte, toute suggestion devant passer par le canal du syndicat. A cet effet, on les obligeait à établir un rapport mensuel où devaient être consignés tous les abus, tous les manquements qu'elles avaient pu constater au cours du mois

(inobservation ou interprétation erronée des conventions et des règlements collectifs, attitude indigne des chefs à l'égard des ouvriers, etc.). Ce rapport n'était pas communiqué directement au patron, il devait être remis au syndicat qui l'examinait et le transmettait ensuite à l'employeur. En cas d'opposition systématique de la direction d'une entreprise à l'exercice des fonctions de la commission syndicale, celle-ci devait immédiatement en faire part au syndicat.

Comme on peut en juger, la Fédération, dans son projet de contrôle, entendait maintenir les commissions ouvrières sous la direction, sous la dépendance étroite des syndicats. Ceux-ci réglant tout, les commissions n'avaient, par elles-mêmes, aucun pouvoir propre. Intermédiaires entre l'employeur et le syndicat, elles n'étaient somme toute que de simples organes enregistreurs. Les rédacteurs du projet pensaient, en effet, que si on leur laissait trop de latitude, trop d'initiative, elles en profiteraient pour s'émanciper, pour se dégager de la tutelle syndicale et s'arroger des droits qui n'appartenaient qu'aux seules organisations ouvrières.

Pour ce qui touche à l'embauchage, on prévoyait l'établissement, dans chaque entreprise, d'un registre où seraient inscrits les demandes d'emploi par ordre chronologique et par catégorie professionnelle. Celles-ci devaient être satisfaites, d'après leur date d'inscription; toutefois, on reconnaissait aux commissions le pouvoir d'apprécier si, dans certains cas, l'intérêt de la production ne nécessitait pas un choix de priorité. De même lorsque, par suite de l'insuffisance de commandes, un patron se voyait dans l'obligation de procéder à des renvois, la commission syndicale de l'entreprise devait en être avertie. Son rôle était alors d'examiner si, pour

parer à la crise, d'autres mesures moins rigoureuses (réduction des heures de travail, repos par roulement) ne pouvaient être envisagées. Ainsi, on cherchait à soustraire le plus possible l'embauchage et le débauchage des ouvriers au bon plaisir et au caprice de l'employeur et de ses subordonnés.

En ce qui concerne les salaires, la commission devait veiller au respect des contrats qui les avaient fixés ou, à leur défaut, au maintien des bases sur lesquelles ils avaient été établis. Sur ce point, on pensait également que la commission ne pouvait avoir un droit de revendication mais simplement de contrôle et d'exécution des conditions réglées par les contrats syndicaux ou régularisés par les coutumes en vigueur.

Enfin, trois articles du projet étaient consacrés aux mesures disciplinaires qui pouvaient être prises contre les ouvriers. A ce sujet, il devait être constitué dans chaque entreprise un conseil de discipline formé de tout ou partie des membres de la commission syndicale et de représentants patronaux. La direction ne pouvait prendre aucune sanction qui n'eût été, au préalable, soumise à l'examen et à l'approbation du conseil de discipline (1).

Telles étaient les grandes lignes du projet de contrôle ouvrier qu'avait établi la commission exécutive de la Fédération des métaux. Jugé indiscutable par le patronat, celui-ci apparaissait néanmoins comme insuffisant à un bon nombre de syndicats. Le syndicat unique des métaux de Paris, notamment, aurait voulu que les attributions des commissions de contrôle soient moins réduites. Dans le rapport qu'il adressait à la Fédération, à la suite de la communication que celle-ci lui avait

(1) *Temps*, 9 mars 1921. *Peuple*, 23 mars 1921.

faite du texte de l'avant-projet, il rappelait, en effet, qu'au Congrès d'Orléans (septembre 1920), les minoritaires avaient recommandé dans leur motion que « partout où il y avait des hommes sous la domination économique d'une minorité de profiteurs, fussent créés des groupes d'ouvriers syndicalistes qui auraient à charge de supprimer la direction capitaliste et de la remettre entre les mains d'organismes qualifiés ». Ces groupes devaient mener une propagande à la fois active et adroite afin d'être assez forts pour s'imposer. Conseillant de donner aux commissions ouvrières le droit de « contrôler l'achat des matières premières, la fabrication et la vente des produits manufacturés », le syndicat des métaux de Paris concluait son rapport par cette phrase qui résumait en quelque sorte toute la pensée syndicale : « Les commissions d'atelier doivent, dès à présent, prendre conscience du rôle qu'elles auront à jouer en période révolutionnaire et au lendemain d'une transformation sociale (1) ».

De pareils commentaires n'étaient pas de nature à provoquer, dans les milieux patronaux, un revirement en faveur du contrôle ouvrier. Et pourtant, comparé au fameux « plan de contrôle et de gestion des industries » élaboré quelques mois auparavant par le conseil économique du travail, le projet de la Fédération des métaux pouvait passer pour modéré.

VII. — *Le projet du Conseil économique du Travail*

Dans son programme de réorganisation générale de la production, le Conseil économique du travail (C. E.

(1) *Information sociale*, 17 mars 1921.

T.) (1) prévoyait la création, dans chaque entreprise industrielle, d'un conseil de gestion formé du patron, de représentants des ouvriers et des techniciens et d'un délégué syndical, et dont la mission devait être de « gérer entièrement l'usine avec tous les droits et les devoirs d'un Conseil d'administration capitaliste ». Dans ce Conseil, le patron ne possédait que le tiers des voix, d'autre part il ne touchait en plus de l'intérêt normal du capital qu'il avait engagé que le traitement correspondant au poste d'employé ou de technicien qu'il occupait.

Les conseils de gestion d'usine n'étaient pas indépen-

(1) Sur le Conseil économique du travail et ses projets de réorganisation économique, cf. Maxime Leroy : Les techniques nouvelles du Syndicalisme (Paris, Garnier 1921.) *Information ouvrière* des trois derniers mois de 1919 et des six premiers de 1920, en particulier les numéros des 11 janvier, 22 février, 28 mars, 11 avril, 15 avril, 1er et 16 mai 1920. *Atelier,* d'avril à juin 1920.

Composé de membres de la C. G. T., de la Fédération nationale des fonctionnaires, de la Fédération nationale des coopératives de consommation et des délégués de l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture (U. S. T. I. C. A.), le Conseil économique du travail se propose d'organiser l'activité économique sur des bases nouvelles. Partant du principe que les formes capitalistes d'appropriation et d'exploitation doivent être abolies, il préconise : 1° Le retour à la collectivité de toutes les grandes industries ou services qui commandent la vie économique; 2° L'exploitation de ces industries et services par des organismes autonomes représentant l'intérêt général et compris de telle sorte qu'ils rassemblent tous les éléments intéressés à cette exploitation, toutes les compétences nécessaires à assurer leur développement et leur progrès. En un mot, il veut « nationaliser ». Au cours de ces dernières années — sa création, décidée au Congrès confédéral de Lyon (septembre 1919), ne remonte qu'au début de 1920 — il a élaboré plusieurs projets qui ont trait à la nationalisation des mines, des chemins de fer, des services postaux, des forces électriques, etc. Aucun de ces projets qui, pourtant, sont à plus d'un point intéressants, n'a reçu jusqu'ici un commencement d'expérimentation. Au surplus, la crise que traverse actuellement les différentes organisations syndicales (C. G. T., U. S. T. I. C. A., Fédération des fonctionnaires), semble avoir ralenti considérablement l'activité du Conseil économique du travail.

dants, ils étaient sous la tutelle de « Conseils régionaux d'industrie » qui, eux, étaient chargés de contrôler toutes les entreprises appartenant au même groupe d'industrie d'une même région. Composés de représentants de l'Etat, des syndicats patronaux et ouvriers, des associations de techniciens, des coopératives et des industries consommatrices, les Conseils régionaux avaient des pouvoirs très étendus. C'est à eux, en effet, qu'il appartenait d'acheter le matériel et les matières premières dont leurs adhérents pouvaient avoir besoin, de répartir les commandes entre les différents établissements de leur ressort, d'établir pour chaque usine le contingent à produire, contingent qui pouvait être augmenté ou réduit suivant les demandes de la consommation. Ils étaient appelés aussi à se prononcer sur la nécessité d'améliorer ou de modifier l'outillage, sur l'augmentation du personnel, sur la fermeture des entreprises jugées inutiles, sur la création de nouvelles usines et sur le déplacement de certains centres industriels. On leur demandait enfin d'établir les prix de revient et de vente pour chaque objet fabriqué, de standariser les fabrications et de distribuer le travail de manière à obtenir, par la spécialisation, la production en série et à bas prix.

Dans chaque région économique était également créé un Conseil régional d'intérêts généraux qui, formé de délégués des divers Conseils régionaux d'industrie, devait s'occuper des questions d'ordre général.

La réunion des représentants des différents conseils régionaux d'une même industrie constituait le « Conseil fédéral d'industrie » qui, lui, avait à étudier et à régler toutes les questions intéressant l'industrie envisagée et à coordonner l'activité des conseils régionaux. A leur

tour, les Conseils fédéraux d'industrie composaient, par leurs délégués, « la Section industrielle de l'économie nationale » laquelle formait, avec les organismes similaires des autres branches de l'activité économique (agriculture, banque, commerce), la « Direction générale de l'Economie nationale » qui, elle, avait à connaître de tout ce qui touchait aux intérêts économiques du pays (organisation de la production et des échanges, politique commerciale et douanière, etc.) (1).

Si, d'après ce projet, le patron ne doit pas être totalement évincé, il n'est pas moins vrai que son autorité se trouve considérablement diminuée. En fait, il n'est plus patron; c'est sa seule qualité de bailleur de fonds qui lui permet désormais de siéger au Conseil de gestion et, là encore, il ne peut espérer avoir voix prépondérante. Il est à remarquer aussi que ce n'est pas la classe ouvrière seule qui recueille les dépouilles du patronat, le projet donnant aux techniciens une part de représentation dans les conseils d'entreprise égale à celle des ouvriers. En cela, le C. E. T. ne faisait que souscrire au vœu formulé par l'U. S. T. I. C. A. qui, dans son manifeste inaugural, avait réclamé, pour la technique, « une part de direction dans les affaires publiques et privées correspondant à son importance dans la production » (2). De plus, dans les Conseils régionaux et fédéraux, nous voyons apparaître deux éléments nouveaux : l'Etat et les consommateurs.

(1) Cf. Maxime Leroy, op. cité, p. 107 et suivantes. *Information ouvrière et sociale,* 16 mai 1920.

(2) Groupement de techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture, — par techniciens on entend non seulement les directeurs de service et les ingénieurs, mais encore les chefs d'atelier et les contremaîtres, — l'U. S. T. I. C. A. fut fondée au lendemain de la guerre, sur l'initiative d'un ingénieur des Arts et Manufactures,

Nous entrons ainsi en plein dans le domaine de la nationalisation.

Dans les projets sur la nationalisation des chemins de fer et des mines est prévue, en effet, la création d'un certain nombre de conseils superposés (Conseil central, Conseils régionaux et locaux) qui doivent assurer la gestion de tout ou partie de l'industrie nationalisée. Ces Conseils comprennent des représentants des producteurs (ouvriers, techniciens, employés), des usagers et des consommateurs (groupements syndicaux d'industrie et d'agriculture, Chambres de commerce, coopératives de consommation, syndicats ouvriers, etc.) et, enfin, de l'Etat. Celui-ci est traité en parent pauvre; quant aux actionnaires, si l'on ne va pas jusqu'à les exproprier purement et simplement on ne leur enlève pas moins tout droit de contrôle et de regard sur la marche de l'entreprise. Aucune représentation ne leur est plus accordée ni dans les Assemblées générales, ni dans les différents conseils; en outre, ils voient leurs actions remplacées par des titres à revenu fixe (1). Ainsi, avec la nationalisation, les prérogatives du capital ne sont pas seulement réduites, mais totalement anéanties.

M. Roger Francq. Elle prit une part des plus actives à la constitution du Conseil économique du travail, et c'est elle qui mit la dernière main aux différents projets de cogestion ouvrière et de nationalisation, élaborés par ce dernier. Après avoir joui d'une certaine popularité dans les milieux techniques, et avoir vu ses rangs grossir d'une manière inattendue, l'U. S. T. I. C. A., par suite de l'attitude politique équivoque de plusieurs membres de son Comité directeur, devait connaître le marasme et la décomposition. Aussi, aujourd'hui, son rôle est-il des plus effacés. Cf. sur cette question *l'Information ouvrière et sociale,* années 1919, 1920, 1921 *passim,* en particulier les numéros du 10 avril 1919, 27 février et 20 mars 1921.

(1) Sur la nationalisation des chemins de fer et des mines, cf. *Atelier,* 24 avril et 8 mai 1920. *Information sociale,* 9 et 13 mai 1920.

VIII. — La question du contrôle ouvrier et les syndicats catholiques et communistes

Le problème du contrôle ouvrier ne devait pas préoccuper uniquement les éléments syndicalistes affiliés à la C. G. T., ou certaines associations spécialistes des questions sociales, il ne devait pas non plus laisser indifférents, d'une part, les travailleurs chrétiens et, d'autre part, les militants des organisations communistes.

En ce qui concerne les premiers, M. Max Turmann nous cite, dans son ouvrage « Problèmes sociaux du travail industriel », la déclaration adoptée fin novembre 1920 par la section parisienne de l'Union d'études des catholiques sociaux (1).

Tout en proclamant que « la direction doit demeurer une et que la participation des travailleurs à la gestion ne peut, sans danger, dégénérer en parlementarisme d'usine », l'Union recommandait « l'institution légale et progressive de conseils d'usines formés de représentants des travailleurs et des patrons, chargés d'étendre le champ d'application des contrats collectifs, d'arrêter les règlements d'atelier, de connaître de toutes les difficultés relevant du contrat de travail et d'émettre des avis sur l'organisation technique et le rendement du travail dans l'entreprise ».

C'est, en somme, la reprise des idées chères à MM. Léon Harmel et Albert de Mun. Héritiers de leur pensée, les syndicalistes chrétiens estiment qu'à la tête de l'entreprise, il faut une autorité et que celle-ci ne peut être exercée que par « un chef unique et responsable ». Tou-

(1) M. Turmann, op. cité, p. 177 et suivantes. Voir également A. de Tarlé. Les Conseils d'usine. *Revue des Deux Mondes,* février 1923.

tefois, pour eux, autorité n'est pas synonyme d'absolutisme et d'arbitraire, pour eux, chef ne signifie pas dictateur ou potentat et c'est pourquoi ils demandent que le chef d'entreprise ne décide pas seul, qu'il s'entoure de « conseils » qui, non seulement le garantiront contre ses propres faiblesses, mais encore lui permettront de mieux connaître les travailleurs et, en conséquence, de leur assurer des conditions de travail et vie plus conformes à la dignité humaine.

Quant aux ouvriers, rapprochés du patron, appelés d'une part à la discussion et au contrôle des conditions de travail et, d'autre part, à un certain regard sur la marche technique de l'entreprise, en contact avec quelques-unes des difficultés quotidiennes de l'industrie, ils s'attacheraient à l'usine, deviendraient en quelque sorte solidaires de son existence et ne se laisseraient pas gagner aux revendications outrées et aux idées subversives des extrémistes (1).

Et tandis que les syndicalistes chrétiens espèrent que le contrôle ouvrier, en assurant aux travailleurs le respect de leurs droits et la sauvegarde de leurs intérêts, contribuera à réaliser la paix sociale, les syndicalistes révolutionnaires, par contre, ne veulent le considérer que comme la préface du nouveau régime d'où l'autorité patronale sera définitivement bannie. Il doit, selon eux, « constituer la cellule primaire de la nouvelle organisation de la production » et préparer la classe ouvrière à son rôle de gestionnaire dans la société entièrement

(1) Cf. J. Zamanski : La participation des salariés à la gestion et aux bénéfices de l'entreprise. *Action populaire*, 1920. Voir également les pages que *l'Economie nouvelle* de juillet 1921 a consacrées au mouvement syndicaliste chrétien.

transformée (1). Voici, d'ailleurs, comment les syndicalistes révolutionnaires comprennent l'organisation du contrôle ouvrier (2) :

Chaque usine est divisée par catégories professionnelles désignées sous le nom d'ateliers. Chaque atelier nomme directement un délégué et un délégué suppléant, lesquels ont pour mission de recueillir les réclamations particulières à l'atelier et de s'enquérir sur la marche de chaque service et sur la formation du prix de revient de chaque objet fabriqué.

Puis, les ouvriers de l'usine, toutes catégories fusionnées, se réunissent en Assemblée générale et élisent un certain nombre de personnes parmi lesquelles le Syndicat choisit celles qui doivent constituer le comité d'usine. C'est à ce dernier qu'il incombe d'étudier les revendications recueillies par les délégués d'atelier, de les présenter au patron et de s'efforcer d'en assurer le succès. D'autre part, il désigne, dans chaque atelier, un contrôleur et un commissaire aux prix qui, eux, ont pour principale tâche de surveiller les délégués d'atelier dans l'accomplissement de leurs fonctions. Quant à ceux-ci, ils forment à leur tour une commission chargée de contrôler le comité d'usine.

Comme on peut en juger, l'organisation du contrôle ouvrier, suivant le plan communiste, ne manque pas de complexité. Tous ces conseils, ces comités, ces commissoins qui s'enchevêtrent, se concurrencent ou se superposent, ont un rôle imprécis et mal défini. Ils semblent

(1) *Humanité,* 14 juillet 1921.

(2) *L'Humanité* des 14, 15, 17 juillet 1921 a reproduit *in extenso* un projet de contrôle ouvrier élaboré par la Commission centrale des Comités syndicalistes révolutionnaires. Celui-ci ayant subi un assez grand nombre de retouches, nous le donnons ici tel qu'il fut adopté à la deuxième session du Congrès de l'Union des syndicats de la Seine. Cf. *Journée industrielle,* 27-28 novembre 1921.

avoir été créés à dessein pour déconcerter le chef d'entreprise, qui ne saura jamais ou presque jamais si l'organe avec lequel il est en rapport est bien qualifié pour représenter les intérêts du personnel.

Aussi, on comprend que dans de pareilles conditions les industriels hésitent à reconnaître les commissions ouvrières de contrôle, qu'ils refusent de traiter avec des organisations dont le but avoué est de détruire le patronat et de confier la gestion des entreprises aux seuls ouvriers. Car, il ne faut pas craindre de le dire, les gestes maladroits, les déclarations imprudentes de certains chefs syndicalistes, tant majoritaires que minoritaires, n'ont pas pour peu contribué à renforcer l'intransigeance patronale en matière de contrôle ouvrier.

Pourtant, combien nombreux étaient, au lendemain de la guerre, les chefs d'industrie qui, se souvenant de l'amitié des tranchées, rêvaient de faire participer plus étroitement leurs ouvriers à la vie de l'entreprise, de les intéresser davantage à son fonctionnement, de les familiariser avec les difficulés de sa gestion, croyant par là pouvoir supprimer à tout jamais l'antagonisme entre le travail et le capital! Des groupements patronaux même semblaient alors disposés à associer l'ouvrier à la vie de l'usine. De cela que reste-t-il? Lisez plutôt ce passage d'un vœu adopté à l'un des derniers congrès de la Confédération générale de la Production, association qui, à la fin de 1919, passait pour favorable à l'idée du contrôle ouvrier : « Il est inadmissible, y est-il dit, que l'autorité nécessaire du chef d'entreprise puisse être diminuée et que, sous prétexte de vérifier l'application de lois et de conventions, de véritables soviets soient institués dans chaque maison et exproprient les industriels et les commerçants de leurs droits

les plus essentiels pour la bonne marche de leurs affaires » (1). Et il n'est plus guère que les « patrons sociaux », avec les Romanet, les Nicaise, les Fougères, les Philippart qui parlent encore aujourd'hui de « faire du travailleur un propriétaire de sa maison, de son usine et de son âme » (2).

Est-ce à dire cependant que l'industriel français continue à régner en monarque absolu dans son usine, que rien ne protège le travail contre l'arbitraire du capital et de ses représentants; qu'enfin, dans l'entreprise tout n'est qu'injustice et iniquité. Nous ne le croyons pas. A quoi donc serviraient toutes ces conventions collectives, dont le nombre s'accroît de jour en jour et dont le principe a été consacré par la loi du 25 mars 1919. Dans quel but se seraient créées ces commissions paritaires d'usine ou d'industrie dont quelques-unes ot déjà écrit une si belle page dans les Annales du Travail, au chapitre de la Paix sociale (3. Car, enfin, ces organisations

(1) *Information sociale*, 17 mars 1921.

(2) Le groupe des « Patrons sociaux », fondé en 1919 par un industriel bordelais, M. Philippart, comptait, un an après sa fondation, 153 patrons réunis dans le désir d'apporter des remèdes à la crise sociale. De l'avis de M. Philippart, l'évolution qui doit se faire dans la société actuelle doit se réaliser en trois périodes : aide fraternelle à l'ouvrier, participation aux bénéfices, association à la gestion. Cf. *Information ouvrière et sociale*, 17 juin 1920. *Information sociale*, 7 avril 1921.

(3) Parmi ces dernières, il nous faut citer en particulier l'Union navale paritaire. Créée en mai 1921, elle groupe, d'une part les représentants du Syndicat des armateurs, et, d'autre part, les délégués des diverses fédérations du personnel navigant. Par ses soins, fut conclu, le 22 juin 1921, entre les grandes compagnies de navigation et les différents syndicats de marins, un accord qui, suivant M. Rivelli, constituait « un événement social sans précédent ». (*Peuple*, 25 juin 1921.) En effet, tandis que les délégués patronaux s'engageaient à réembaucher le personnel qu'ils avaient dû licencier par suite de la crise maritime, les représentants des personnels navigants consentaient à une notable réduction des salaires, ne voulant pas,

mixtes dont l'objet est de discuter des conditions de travail et de salaires et d'en surveiller l'application ne sont-elles pas déjà un commencement, un embryon de contrôle ouvrier?

était-il dit dans l'accord, que celle-ci « fût l'expression de l'exercice exclusif du droit patronal, mais bien qu'elle résultât d'un contrat loyal entre les employeurs et leurs personnels ».

TROISIEME PARTIE

CONCLUSION

De l'étude à laquelle nous nous sommes livré, il ressort qu'à l'heure actuelle, aucun pays tant soit peu industriel n'a échappé au mouvement en faveur du contrôle ouvrier (1). Que depuis quelques mois, par suite de la crise économique et de la désorganisation des forces syndicales, ce mouvement qui au cours et surtout au lendemain de la guerre avait pris un développement remarquable et donné lieu à d'importantes réalisations, se soit singulièrement ralenti, que presque partout aujourd'hui il marque un temps d'arrêt, qu'en certains endroits même il soit en plein recul, c'est un fait. Doit-on en conclure qu'il touche à sa fin. Nous ne le croyons pas.

L'idée du contrôle ouvrier reste chère au prolétariat, lequel attache à sa réalisation une vertu comparable à celle que jadis, dans le domaine politique, nos pères attachaient à l'exercice du droit de suffrage. Il pense en effet que le contrôle ouvrier, en lui permettant de

(1) Ainsi que nous l'avons dit dans notre Introduction, le manque de documentation ne nous a pas permis de passer en revue tous les Etats de l'Ancien et du Nouveau Monde où le contrôle ouvrier a été organisé sous des formes et à des degrés divers. C'est ainsi que nous n'avons pas parlé de la Suisse, des Pays-Bas, de la Suède, du Canada et du Japon. Nous croyons savoir, cependant, que chacun de ces pays compte un certain nombre de firmes industrielles possédant des Comités d'ouvriers.

participer à la vie des entreprises plus profondément que par la prestation anonyme de son travail, apportera plus de justice dans l'usine et qu'il élèvera moralement et intellectuellement le travailleur. Qu'il y ait dans cette conception une part d'utopie c'est possible, nous dirons même c'est certain.

Cependant, avant de rechercher dans quelles limites le contrôle ouvrier pourra s'exercer utilement, c'est-à-dire pour le plus grand bien à la fois de l'entreprise et du travailleur, demandons-nous s'il se justifie sous le régime actuel du salariat.

Si nous nous plaçons uniquement au point de vue juridique, il faut répondre par la négative. Sans doute, on ne peut refuser à l'ouvrier de contrôler, de surveiller l'application des contrats et des règlements qui fixent ces conditions de travail et de salaire, c'est même pour lui un droit et un devoir; mais pour qu'il puisse juridiquement prétendre à être traité comme l'actionnaire, pour qu'il puisse avoir voix au chapitre non seulement en ce qui concerne l'organisation du travail, mais encore en matière de gestion commerciale et financière, il faudrait, ainsi que le dit M. Scelle « qu'il lie sa force de travail à l'usine, c'est-à-dire que le contrat de travail individuel, sans limitation de durée, toujours résiliable à volonté, cède la place à un système dans lequel le syndicat ou le groupement ouvrier représentatif s'engagerait à fournir une somme de main-d'œuvre constante ou proportionnelle aux besoins de la production et à supporter, dans une mesure à déterminer, les aléas de l'entreprise » (1).

Or, jusqu'ici du moins, nous n'avons pas vu ce point de vue se faire jour dans le monde du travail : l'ouvrier

(1) G. Scelle. Le droit ouvrier, p. 208.

estimant que par cela seul qu'il travaille il a un droit sur l'entreprise, sans se rendre compte que sa prestation de travail est rémunérée forfaitairement, c'est-à-dire en soi, quantitativement, sans lien juridique entre elle et les résultats de l'entreprise.

Par contre, si nous nous plaçons au point de vue strictement humain, au point de vue de l'équité, il semble qu'il est difficile de ne pas admettre les ouvriers, créateurs pour une part de la prospérité de l'entreprise, à savoir comment celle-ci fonctionne et à donner leur avis quant à son organisation et sa direction. Des considérations d'ordre utilitaire peuvent également militer en faveur de l'introduction du contrôle ouvrier dans l'industrie et l'on peut penser avec certains bons esprits que l'ouvrier, plus intimement associé à l'œuvre de la production, travaillera avec plus d'ardeur, plus de soin et qu'il en résultera une augmentation notable du rendement. On peut espérer enfin que, mis en présence des difficultés de l'entreprise, les ouvriers abandonneront leur intransigeance et mettront un frein à l'âpreté de leurs revendications. Quoi qu'il en soit, il serait faux de prétendre que dans notre régime actuel du travail le contrôle ouvrier, en tant que synonyme de participation des travailleurs à la gestion des entreprises repose sur un véritable droit.

Reste à savoir jusqu'où peut aller actuellement, en pratique, le contrôle ouvrier. C'est là la question principale. Donnera-t-on aux travailleurs le droit de cogestion, c'est-à-dire les assimilera-t-on aux représentants du capital en tout ce qui touche aux questions techniques, financières et commerciales, en un mot, la participation des travailleurs à la gestion sera-t-elle totale ou bien leur intervention se limitera-t-elle à un

certain nombre de problèmes intéressant plus spécialement le travail et les travailleurs? Enfin, l'intervention ouvrière dans le domaine à elle assigné, sera-t-elle un simple droit de regard, d'investigation, un contrôle au sens français du mot ou comportera-t-elle une participation à la décision ? Les représentants de la main-d'œuvre auront-ils voix délibérative ou simplement consultative ?

L'expérience russe mise à part, aucune des réalisations que nous avons étudiées n'organise à proprement parler la gestion conjointe. En général, le législateur n'a donné aux ouvriers des pouvoirs de délibération et de décision qu'en ce qui concerne la gestion administrative, c'est-à-dire l'organisation du travail et, sous ce vocable, il faut comprendre toutes les questions relatives aux conditions d'accès, de travail, de sortie des ouvriers dans l'usine. En matière technique, les conseils d'entreprise n'ont qu'un droit plus ou moins large de suggestion. Quant à leurs attributions en matière financière, elles sont plus que modestes, le patron n'étant tenu, même en Autriche, pays où pourtant la législation sur les conseils est la plus avancée, qu'à présenter à ces derniers, à la fin de chaque mois, un rapport sur la situation et la marche de l'entreprise et, à la fin de chaque année, le bilan et le compte des profits et pertes. Sans doute, on a été jusqu'à permettre aux ouvriers d'envoyer un certain nombre des leurs aux conseils d'administration et de surveillance. De ce fait, la gestion conjointe se trouve-t-elle réalisée ? Nous ne le pensons pas, étant donné que jamais, même dans le cas le plus favorable, les délégués ouvriers n'entrent aux conseils d'administration avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres administrateurs.

Bref, les conseils d'entreprise n'ont pas introduit dans l'industrie un régime de cogestion.

Ce n'était pas non plus d'ailleurs un semblable régime que préconisait M. Fagnot dans son avant-projet de contrôle ouvrier. Comme on se le rappelle, en effet, le comité mixte ne devait avoir pleine compétence que pour l'étude des questions ouvrières et encore de celles-ci fallait-il exclure toutes celles se rapportant au choix de la main-d'œuvre, à l'embauchage et aux renvois. Sur les problèmes techniques et commerciaux le comité mixte ne pouvait émettre que des avis; quant aux questions financières il ne devait pas en connaître même à titre consultatif.

En somme, le comité mixte n'avait de pouvoir vraiment délibératif qu'en ce qui touche à l'organisation du travail et c'est sur ce point-là aussi qu'à notre avis le contrôle ouvrier doit principalement porter.

L'hygiène de l'atelier, le recrutement de la main-d'œuvre, les salaires, le temps et la durée du travail sont des questions qui intéressent au premier chef l'ouvrier; d'autre part, c'est d'elles que naissent l'universalité des conflits du travail. Aussi l'on comprend mal que l'on puisse refuser à l'ouvrier d'intervenir dans leur examen et leur solution.

De même, la discipline dans l'usine sera-t-elle atteinte, le principe de l'autorité ruiné parce que le chef d'entreprise aura associé ses ouvriers à l'œuvre de la production autrement que comme de simples machines, parce qu'il les aura initiés à la connaissance de l'affaire, à son orientation, à ses perspectives et, dans une certaine mesure, à sa conduite technique et à sa direction ?

Y aurait-il enfin danger pour la production que des rapports plus étroits s'établissent entre patrons et sala-

riés, que l'ouvrier sache ce qu'il fait, puisse donner son avis et ne plus ignorer la destination de son labeur quotidien ?

Sans doute nous ne prétendons pas que l'ouvrier doit être initié à tous les problèmes de la production. Il en est certains que seuls le patron doit connaître. Pour nous, le contrôle ouvrier n'est pas un bloc, il comporte des degrés et doit varier avec la nature des entreprises et les ressources intellectuelles de la main-d'œuvre. L'essentiel c'est que chacune des parties en présence y mette du sien.

La question des limites du contrôle ouvrier résolue, un autre problème immédiatement se pose : le contrôle ouvrier sera-t-il syndical ou extrasyndical ?

En étudiant la question du contrôle ouvrier aux Etats-Unis nous avons vu que les comités d'usine s'étaient plus particulièrement développés dans les industries où les syndicats étaient le plus faibles et le moins bien organisés. Il est vrai que la plupart d'entre eux sont d'initiative patronale et qu'en les instituant on a eu surtout en vue d'évincer le syndicat. De même en France, les premiers essais de délégation ouvrière ont été conçus comme devant se dérouler en dehors de toute ingérence syndicale. Par contre, il ne faut pas perdre de vue que les conseils d'entreprise tels qu'ils existent dans les pays de l'Europe centrale ne sont parvenus à s'implanter et à se maintenir que parce qu'ils reposaient sur des syndicats puissants et bien dirigés. Les rapports de la Commission Whiteley et les projets de la Fédération italienne des ouvriers métallurgistes et de la Fédération française des métaux établissent également des liens très étroits entre les syndicats et les conseils d'entreprise.

Il est évident en effet que le groupe ouvrier d'usine

ne sera en mesure d'exercer sur l'organisation du travail un contrôle sérieux que s'il tire son autorité et reçoit ses directives de formations ouvrières qui dépassent les cadres de l'entreprise. Autonome, le conseil d'usine ne sera qu'un foyer de particularisme, à la merci du patronat.

L'avenir du contrôle ouvrier nous apparaît donc comme lié au développement du syndicat et cette liaison, cette subordination du conseil d'entreprise à la discipline et à l'organisation syndicale nous semblera d'autant plus nécessaire si l'on envisage le contrôle ouvrier comme ne devant pas se cantonner exclusivement à l'entreprise, mais comme devant s'étendre à l'industrie tout entière.

Tel est le système anglais qui, dans chaque industrie, établit, au-dessus des Works Committees, des Conseils de district et un Conseil national composés d'un nombre égal de représentants des syndicats d'employeurs et des syndicats d'ouvriers et dont la mission est de traiter les questions générales et locales afférentes à la marche régulière de l'industrie, aux conditions de travail et aux rapports entre patrons et ouvriers.

C'est ce système-là aussi qui, à nos yeux, apparaît le plus rationnel. C'est celui, du reste, qui jusqu'ici a donné les meilleurs résultats. Aussi, y a-t-il lieu de penser que si un jour ou l'autre, chez nous, le législateur intervient en matière de contrôle ouvrier c'est au système anglais qu'il se ralliera.

Vu :

Le Président de la Thèse,

Georges SCELLE.

Vu :

Le Doyen de la Faculté de Droit,

M. DESLANDRES.

Permis d'imprimer :

Dijon, 12 mai 1923,

Le Recteur de l'Académie de Dijon,

Th. ROSSET.

TABLE DES MATIÈRES

Pages

Bibliographie 5
Introduction 11

PREMIERE PARTIE

LE CONTRÔLE OUVRIER

Sa définition 19
Son domaine 22
Ses organes 27

DEUXIEME PARTIE

LES RÉALISATIONS ET LES PROJETS DE CONTRÔLE OUVRIER

Russie 30
I. — L'industrie russe et la guerre 34
II. — L'industrie russe et la Révolution de février 1917 36
III. — Le bolchevisme et le contrôle ouvrier 43
IV. — Le contrôle ouvrier dans les entreprises nationalisées 59

Allemagne :

I. — Les conseils d'ouvriers sous l'Ancien Régime 75

II. — La Révolution allemande et le contrôle ouvrier 82
III. — La loi du 4 février 1920 sur les conseils d'entreprise :
1° La loi 89
2° Les conseils d'entreprise et les syndicats.. 99
3° Les conseils d'entreprise et leurs résultats. 103

Autriche 107
Tchéco-Slovaquie 116
Luxembourg 121
Norvège 126
Pologne 128

Angleterre 129

I. — Les comités Whiteley 131
II. — Le rapport Sankey et les conseils miniers. 145

Etats-Unis 150
Belgique 163

Italie 171

I. — Les commissions internes 173
II. — Les revendications des métallurgistes 176
III. — L'occupation des usines 181
IV. — Les projets de loi sur le contrôle ouvrier. 189

France :

I. — Les premiers essais de contrôle ouvrier.. 207
II. — Le problème du contrôle ouvrier pendant la guerre 215
III. — Les délégués ouvriers dans les usines de guerre 219

IV. — La loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière..... 224
V. — Le projet de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs 231
VI. — Le projet de la Fédération des métaux.. 235
VII. — Le projet du Conseil économique du travail 246
VIII. — La question du contrôle ouvrier et les syndicats catholiques et communistes..... 251

TROISIEME PARTIE

Conclusion 257

ERRATA

Page 36, 18e ligne du 1er alinéa, lire : au Comité — au lieu de : du Comité

Page 45, 1re ligne du 1er alinéa, lire : dans les premiers temps qui — au lieu de : dans les premiers qui

Page 54, 11e ligne du 1er alinéa, lire : craignant — au lieu de : croyant

Page 61, 2e ligne du 1er alinéa, lire : vint — au lieu de vient

Page 70, 7e ligne du 2e alinéa, lire : d'ouvriers et d'employés — au lieu de : des ouvriers et employés

Page 105, compléter ainsi la dernière phrase du 2e alinéa : on réclame à présent et pour tout et pour rien

Page 112, 3e ligne du 1er alinéa, lire : à collaborer — au lieu de : collaborer

Page 115, 5e ligne du 2e alinéa, lire : part de responsabilité — au lieu de : part des responsabilités

Page 161, 2e ligne, lire : du gaspillage — au lieu de : de gaspillage

Page 170, 1re ligne du 2e alinéa, lire : de l'industrie verrière — au lieu de : de l'industrie ouvrière

Page 212, 6e ligne du 1er alinéa, lire : avec mission — au lieu de : ayant mission

Page 242, 8e ligne, lire : qu'elle ne se risquerait pas — au lieu de : qu'elle ne risquerait pas

Le lecteur rectifiera lui-même les quelques coquilles typographiques qu'il pourra rencontrer dans l'ouvrage.